


МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Казанский государственный аграрный университет»

Институт экономики
Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и анализа

Допустить к защите

Врио заведующий кафедрой

 Закирова А.Р.
«19» мая 2020г.

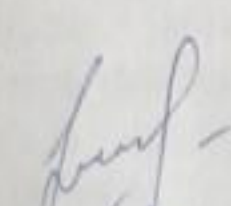
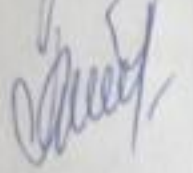

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Бухгалтерский учет, контроль и анализ труда и его оплаты в
молочном скотоводстве на примере общества с ограниченной
ответственностью «Агрофирма Актаныш» Актанышского
района Республики Татарстан

Обучающийся:

Руководитель:
д.э.н., профессор

Рецензент:
к.э.н., доцент

Габбасова Камиля Айвазовна

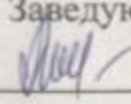
Клычова Гузалия Салиховна

Захарова Галина Петровна

Казань 2020

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Кафедра бухгалтерского учета и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой

Клычова Г.С.
«20» мая 2020г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Габбасовой Камили Айвазовны

1. **Тема работы:** Бухгалтерский учет, контроль и анализ труда и его оплаты в молочном скотоводстве на примере общества с ограниченной ответственностью «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан

2. **Срок сдачи выпускной квалификационной работы** «19» мая 2020г.

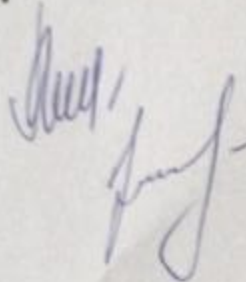
3. **Исходные данные к работе:** специальная и периодическая литература, материалы Федеральной службы государственной службы РФ, Министерства сельского хозяйства и продовольствия РТ, годовые бухгалтерские отчетности сельскохозяйственных организаций, результаты личных наблюдений и разработок

4. **Перечень подлежащих разработке вопросов:** теоретические основы учета, контроля и анализа оплаты труда; сущность, значение и задачи бухгалтерского учета оплаты труда; виды, формы и системы оплаты труда; особенности проведения анализа оплаты труда; экономическая характеристика организации; оценка финансового состояния предприятия; оценка систем бухгалтерского и внутреннего контроля; состояние бухгалтерского учета и контроля оплаты труда; анализ использования фонда заработной платы; рекомендации по совершенствованию учета и контроля оплаты труда.

5. **Перечень графических материалов:**

6. **Дата выдачи задания** «23» октября 2018г.

Руководитель



Г.С. Клычова

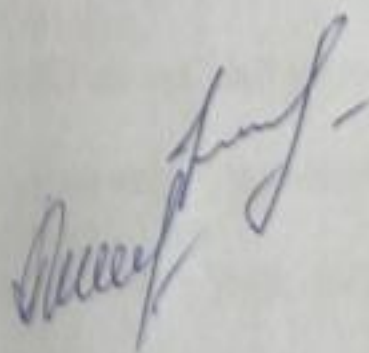
Задание принял к исполнению

К. А. Габбасова

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Сроки выполнения	Примечание
ВВЕДЕНИЕ	16.04.19	
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА	16.04.19	
1.1. Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета оплаты труда		
1.2. Виды, формы и системы оплаты труда		
1.3. Особенности проведения анализа оплаты труда		
2. ОЦЕНКА БИЗНЕСА ООО "АГРОФИРМА АКТАНЬШ" АКТАНЬШСКОГО РАЙОНА РТ	17.09.19	
2.1. Экономическая характеристика организации		
2.2. Оценка финансового состояния		
2.3. Оценка систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля		
3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «АГРОФИРА АКТАНЬШ» АКТАНЬШСКОГО РАЙОНА	25.02.20	
3.1. Состояние бухгалтерского учета затрат и контроля оплаты труда		
3.2. Анализ использования фонда оплаты труда		
3.3. Рекомендации по совершенствованию учета и контроля оплаты труда		
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ	14.04.20	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	14.04.20	
ПРИЛОЖЕНИЯ	14.04.20	

**Обучающийся
Руководитель**



**К.А. Габбасова
Г.С. Клычова**

Аннотация

к выпускной квалификационной работе бакалавра
на тему: Бухгалтерский учет, контроль и анализ труда и его оплаты в молочном
скотоводстве на примере общества с ограниченной ответственностью «Агрофирма
Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования учета расчетов по оплате труда на основе изучения состояния учета, контроля и анализа в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- изучение теоретических основ учета, контроля и анализа оплаты труда;
- изучение экономической характеристики организации;
- изучение учета, контроля и оплаты труда;

-на основе всего этого формулировка соответствующих выводов и предложений по совершенствованию бухгалтерского учета и контроля оплаты труда.

Объектом исследования является общество с ограниченной ответственностью «Агрофирма Актаныш» Актанышского района, занимающееся производством сельскохозяйственной продукции.

Предметом исследования является процесс бухгалтерского учета и анализ фактов хозяйственной деятельности предприятия.

Abstract

to the final qualification work of the bachelor
on the topic: Accounting, control and analysis of labor and its payment in dairy cattle
breeding on the example of the limited liability company "Agrofirma Aktanysh" of the Aktanysh
district of the Republic of Tatarstan

The purpose of the final qualification work is to develop ways to improve the accounting of payments for labor based on the study of the state of accounting, control and analysis in LLC "Agrofirma Aktanysh" of the Aktanysh district of the Republic of Tatarstan.

To achieve this goal, the following tasks are solved:

- study of the theoretical foundations of accounting, control and analysis of remuneration;
- study of the economic characteristics of the organization;
- the study of accounting, control and payment of labour;

-based on all this, the formulation of relevant conclusions and proposals for improving accounting and control of remuneration.

The object of the research is a limited liability company "Agrofirma Aktanysh" of the Aktanysh district, engaged in the production of agricultural products.

The subject of the research is the process of accounting and analysis of the facts of economic activity of the enterprise.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА.....9

1.1. Сущность значение и задачи бухгалтерского учета оплаты труда.....9

1.2. Виды, формы и системы оплаты труда.....12

1.3. Особенности проведения анализа оплаты труда.....27

ГЛАВА 2. ОЦЕНКА БИЗНЕСА ООО "АГРОФИРМА АКТАНЬШ" АТАНЬШСКОГО РАЙОНА РТ.....31

2.1. Экономическая характеристика организации.....31

2.2. Оценка финансового состояния40

2.3. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля.....43

ГЛАВА 3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «АГРОФИРМА АКТАНЬШ» АТАНЬШСКОГО РАЙОНА РТ.....48

3.1. Состояние бухгалтерского учета и контроля оплаты труда.....48

3.2. Анализ использования фонда заработной платы53

3.3. Рекомендации по совершенствованию учета и контроля оплаты труда.56

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....69

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....74

ПРИЛОЖЕНИЯ

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях организациям необходимо решать проблемы по правильному и своевременному отражению расчетов по заработной плате работникам организации.

Выпускная квалификационная работа является актуальной, так как проблема оптимизации затрат на оплату труда одна из ключевых в российской экономике. Правильная организация бухгалтерского учета, контроля и анализа оплаты труда на предприятии оказывает влияние на формирование конечного финансового результата (прибыли) организации.

В последние годы произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе в системе оплаты труда. Сложилась новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда: сегодня предприятия вправе выбирать системы и формы оплаты труда самостоятельно, исходя из специфики и задач, стоящих перед ними, а непосредственной юридической формой регулирования трудовых отношений между работодателем и работником теперь являются тарифные соглашения и коллективный договор.

Проводимый на предприятии анализ использования трудовых ресурсов и эффективности использования фонда оплаты труда, позволяет выявлять резервы их увеличения.

Целью выпускной квалификационной работы является разработка путей совершенствования учета расчетов по оплате труда на основе изучения состояния учета, контроля и анализа в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан.

В соответствии с поставленной целью в выпускной квалификационной работе решены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы учета, контроля и анализа оплаты труда;
- провести экономическую характеристику организации;

- дать оценку финансового состояния;
- провести анализ использования фонда оплаты труда;
- разработать рекомендации по совершенствованию учета и контроля оплаты труда.

Объектом исследования является система бухгалтерского учета и анализ оплаты на предприятии.

Предметом исследования является процесс бухгалтерского учета и анализ фактов хозяйственной деятельности предприятия.

В разработку положений учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда внесли свой вклад многие ученые-экономисты, такие как: Безруких П.С., Козлова Е.П., Кондраков Н.П., Мещеряков В.И., Титкова Н.М., Ракоти В.Д., Белова С.В., Камышанова П.И., Ермолович Л.Л., Генкин Б.И., Кондраков И.П., Савицкая Г.В., Хлыстова О.В. и другие.

Рассматривая множество различных подходов учета и анализа расчетов с персоналом по оплате труда можно прийти к выводу, что любой организации необходима эффективная система контроля расчетов с персоналом по оплате труда, которая зависит от ^{качественного} бухгалтерского и аналитического учета, позволяющая проводить анализ, на основе которого хозяйствующий субъект сможет улучшить свою деятельность.

Таким образом, несмотря на широкое изучение расчетов с персоналом по оплате труда, существует недостаточная разработанность управления расчетами по оплате в организациях, которая обуславливает актуальность темы исследования, постановку его цели, задачи, структуру дипломной работы.

Источниками информации послужили учебники и учебные пособия, периодическая литература, нормативные акты и формы годовой бухгалтерской отчетности ООО «Агрофирма Актаныш».

Практическая значимость дипломной работы заключается в возможности внедрения ее результатов в практику учетного процесса ООО «Агрофирма Актаныш».

Выявление и измерение влияния различных факторов на экономический показатели, а также взаимосвязи между ними осуществлялись следующими методами: экономико-статистический, экономико-математический метод.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка из 50 источников и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УЧЕТА, КОНТРОЛЯ И АНАЛИЗА ОПЛАТЫ ТРУДА

1.1. Сущность, значение и задачи бухгалтерского учета оплаты труда.

В контексте перехода к системе управления рынком, основанной на изменениях в финансовом и общественном развитии государства, еще происходят серьезные изменения в политической деятельности в области оплаты труда, общественной помощи и защиты персонала. Почти все функции страны при реализации данной политической деятельности конкретно передаются фирмам, которые автономно определяют форму, систему и величину заработной платы, а еще материальные стимулы для итогов труда.

Понятие «заработная плата» наполнилась новым содержанием, охватывающего все виды доходов (а также всевозможные премии, доплаты, прибавки и социальные пособия), которые начисляются в денежной и натуральной форме (независимо от источника средств), в том числе начисленные сотрудникам в соответствии с законодательством нерабочее время за наличные (ежегодный отпуск, праздничные дни и т. д.).

Переход к рыночным отношениям породил новые источники денежных доходов в виде выплаты долей и выплат (дивидендов, процентов) членам трудовых обществ, оказавшихся в корпоративной собственности.

Таким образом, трудовой заработок каждого сотрудника определяется личными взносами, с учетом конечных итогов работы организации, регулируются налогами и не ограничиваются максимальными налогами. Оплата труда сотрудников организаций всех законных форм, которая является минимальной, устанавливается законом.

Для справедливой заработной платы сотрудника этот труд должен быть сначала правильно измерен и учтен. В основном это обязанность

администрации, но бухгалтер также должен знать состав бухгалтерской документации и ее содержание.

Учет труда и заработной платы считается главным вопросом во всей системе учета организации. Каждый процесс хозяйственной деятельности связан с расходами не только средств (предметов) труда, но и с расходами живого труда. Стоимость рабочей силы является важной частью общей стоимости, и стоимость измеряется отработанным временем. Это требует расчета заработной платы каждого работника и отнесения ее к издержкам производства, обращения. [24, С. 105]

Организация учета труда и его оплаты регламентируется законодательными и нормативными актами РФ.

В новых условиях актуальными задачами для учета труда и заработной платы являются: своевременная выплата заработной платы (заработная плата и другие выплаты, суммы удержания и перевода) персоналу компании и производственные затраты (работы, услуги), включая заработную плату и отчисления в социальное страхование, используемые для сбора и группировки показателей, связанных с трудом и заработной платой, используемые для управления операциями и подготовки необходимых отчетов, а также расчетов с учреждениями социального страхования и Пенсионным фондом.

Учет труда и заработной платы должен гарантировать оперативный контроль над количеством и качеством труда для применения средств, включаемых в фонд оплаты труда и социальных выплат.

Например, для организации учета труда, производства и оплаты труда, отчетности и контроля над фондами заработной платы и социального обеспечения весь персонал промышленных предприятий делится на три категории: промышленное производство, непромышленный и незапланированный персонал (выполнение работ в соответствии с контрактным и другим договорам гражданско-правового характера).

Кроме того, в трудовом отчете от работников промышленного производства отличаются рабочие и служащие (руководители, специалисты и другие служащие).

Характеристика числа и состава персонала обозначенных групп и категорий управляются в соответствии с Инструкцией по статистике численности и заработной платы рабочих и служащих.

При переходе к рыночной экономике компании ищут новые модели компенсации, чтобы сломать эгалитаризм и оставить место для развития личных материальных интересов. Однако, прежде чем устанавливать механизм оплаты труда в новых условиях, необходимо определить, что такое заработная плата.

Заработная плата является основной частью средств, выделяемых на потребление, и является частью дохода (чистого продукта), который зависит от конечного результата работы команды, и в соответствии с количеством и качеством используемого труда фактический трудовой вклад каждого и сумма инвестированного капитала, распределяющаяся между сотрудниками.

Определим сущность заработной платы. Большинство доходов потребителей - заработная плата. Следовательно, оно оказывает решающее влияние на спрос на потребительские товары и уровень их цен. В экономической теории есть два основных понятия, которые можно использовать для определения характера заработной платы:

- заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под влиянием рыночных факторов, особенно спроса и предложения;
- заработная плата – это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина зависит от условий производства и рыночных факторов – спросом и предложением. При этом влиянии существует разница между заработной платой и затратами на рабочую силу.

В переходный момент случается отмирание стимулирующей функции оплаты труда. В случае если в плановой социалистической экономике оплата труда носила уравнилельный характер и не выполняла своей стимулирующей функции, то в реальное время оказалось, собственно что связи между уровнем денежного положения организации и заработной платы этих организаций не существует [22, С.178].

Из всего вышеизложенного, можно подвести итог, что заработная плата представляет собой основную часть средств, которая направлена на потребление, представляющую собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных итогов деятельности коллектива и распределяющуюся между сотрудниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала. А так же отметить тот факт, что учет труда и заработной платы должен гарантировать оперативный контроль над количеством и качеством труда, за внедрением средств, включаемых в фонд заработной платы и выплаты социального характера.

1.2. Виды, формы и системы оплаты труда.

Оплата труда - это система отношений, которые связаны с тем, что работодатель определяет и осуществляет выплаты сотрудникам за их работу в соответствии с законами, другими законами, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за работу в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и критериев выполненной работы, а также вознаграждения и поощрительных выплат.

Формы и системы оплаты труда являются одним из способов установления взаимосвязи между количеством и качеством работы, то есть между количеством работы и ее вознаграждением. Для этого используются различные показатели, которые отражают результаты работы и фактически

отработанные часы. Другими словами, форма вознаграждения определяет, как оценивается работа, когда она оплачивается: за определенные продукты, за потраченное время или за индивидуальное или коллективное выполнение. В зависимости от того, какая конкретная форма работы используется в компании, структура заработной платы зависит от того, преобладает ли в ней условно-постоянная часть (тариф, зарплата) или переменная (сдельный приработок, премия). Соответственно, влияние материальных стимулов на работу отдельного сотрудника или команды в бригаде, месте или мастерской различается.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной и неденежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Последние могут применяться, если они указаны в коллективном договоре, в трудовых договорах и при наличии письменного заявления работника.

Доля неденежной заработной платы не должна превышать 20% от общей заработной платы. Ниже приведен список предметов, которые не могут быть оплачены за счет заработной платы:

- спиртные напитки;
- наркотические, токсические, ядовитые и вредные вещества;
- оружие;
- боеприпасы;
- другие запрещенные предметы, свободный оборот которых ограничен или не допускается.

Кроме того, Конвенция МОТ № 95 предусматривает, что товары, которые выдаются в виде неденежной заработной платы, должны быть пригодны для личного потребления работника и его семьи и выпущены по цене, соразмерной их содержанию.

Материальная заработная плата, как правило, представляет продукцию компании и предоставляется работникам за счет их производства без наценки.

Основными видами заработной платы являются повременная, сдельная и аккордная. Первые два способа оплаты делятся на простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную.

Существует много платежных систем. Тем не менее, можно выделить из них наиболее распространенные, которые являются наиболее важными. В настоящее время известны и используются следующие системы оплаты труда: тарифная (повременная, сдельная, коллективная), бестарифная, смешанная, система плавающих окладов, оплата труда на комиссионной основе.

Тарифная система оплаты труда основана на ряде стандартов: тарифные ставки, тарифная сетка, тарифные коэффициенты. Оплата труда этой системы зависит от сложности работы, квалификации, качества работы и других факторов. В зависимости от сложности выполняемой работы каждому сотруднику присваивается соответствующий ранг. Составление счетов и присвоение категорий основано на единой справочной работе по тарифам и квалификации рабочих мест и профессий работников, а также на единой справочной работе по квалификации должностей руководителей, экспертов и служащих. Руководства по тарифам и квалификации содержат подробные характеристики основных видов работ и требования к квалификации работников в соответствии с категориями тарифов. Чем сложнее работа, тем выше ранг работника для ее выполнения [34, С.134].

Первая категория соответствует наименее сложной работе. Работа в каждой категории оплачивается согласно тарифным ставкам (оклад). Тарифная ставка (оклад) - это фиксированная сумма заработной платы работника, соответствующая трудовым нормам (рабочим обязанностям) определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день, месяц). На основании тарифных ставок они определяют размер оплаты труда работников с зависимой от времени заработной платой, ставки аккордов работников.

Тарифные ставки и тарифные разряды входят в тарифную сетку и составляют ее основу. Соотношение ставок и тарифов определяется тарифным коэффициентом. Таким образом, тарифная ставка является произведением тарифной ставки первого разряда на соответствующий тарифный коэффициент. Законодательством Российской Федерации о труде устанавливаются размеры тарифных коэффициентов для работников бюджетной сферы. Другие организации создают их самостоятельно, устанавливая их в соглашениях, местных правилах и трудовых договорах. Тарифная ставка представляет собой таблицу, в которой указаны все разряды, коэффициенты и соответствующие им ставки. Например, первая категория единой тарифной сети для работников государственного сектора соответствует минимальной заработной плате в Российской Федерации. Этот показатель индексируется в соответствии с изменениями в МОТ, поэтому ставки для каждой категории пересчитываются. Пересчет происходит в рамках действующего законодательства и не всегда может быть проведен сразу для всех категорий. Правительство Российской Федерации может увеличивать 1-6 категорий одновременно, в то время как остальные остаются на том же уровне.

Соотношение между тарифным коэффициентом последней (самой большой) категории и тарифным коэффициентом первой категории называется зоной тарифной сети.

Тарифные и квалификационные руководства содержат подробные характеристики основных видов работ, в том числе требования к квалификации работника. Уровень квалификации, необходимый для выполнения конкретной работы, определяется по званию. Более высокий разряд соответствует работе большой сложности.

Тарифные ставки применяются как при определении размера оплаты труда за отработанное время работникам, получающим повременную оплату, так и при установлении сдельных расценок, на основании которых оплачивается труд работников. В любом случае, заработная плата

конкретного работника, при прочих равных условиях, зависит от величины ставки.

Дифференциация заработной платы от разряда к разряду производится при помощи тарифной сетки, которая представляет собой совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифная сетка строится в виде таблицы, объединяющей шкалу тарифных разрядов и соответствующую ей шкалу тарифных коэффициентов (чем выше разряд, тем выше тарифный коэффициент).

Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника.

Важнейшими показателями, характеризующими затраты труда, являются нормы труда. В том числе:

- норма выработки – количество продукции, которое работник определенной квалификации должен произвести в единицу рабочего времени;
- норма времени – количество рабочего времени (часы, минуты), которое должен затратить работник определенной квалификации на производство единицы продукции (работ, услуг);
- норма обслуживания – количество объектов (единиц оборудования, производственных площадей, рабочих мест и т.д.), которые работник должен обслужить в единицу времени (за час, за рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц);
- норма численности – количество работников соответствующей квалификации, необходимое для выполнения определенного объема работ (производственной, управленческой функции);
- нормированное задание – суммарный объем работы (в часах или натуральных показателях), который работник (группа работников)

должен выполнить за единицу рабочего времени (час, рабочий день, рабочую смену, рабочий месяц).

Нормированные задания устанавливаются работникам, получающим повременную оплату труда.

Тарифная система находит свое проявление различных формах оплаты труда. В случаях, когда труд работника невозможно нормировать либо выполнение работы весьма сложно учитывать, используют повременную оплату труда.

Эта форма применима также для оплаты труда руководителей, специалистов, служащих, обслуживающего персонала и так далее.

Руководителям, служащим, а также техническим исполнителям заработная плата устанавливается в виде фиксированной суммы за полностью отработанный месяц, называемой должностным окладом.

Рабочим оплата труда рассчитывается за единицу времени – тарифная ставка.

При этом профессии рабочих тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в пределах с 1 по 8-й разряды Единой тарифной сетки.

Высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарифные ставки и оклады, исходя из 9-12 разрядов Единой тарифной сетки по перечням, утвержденным министерствами и ведомствами Российской Федерации и Министерством труда Российской Федерации.

Если затруднения с нормированием и учетом рабочего времени не возникают, возможно применение сдельной формы оплаты труда. Сдельно оплачивают работы, результат которых зависит от физических, квалификационных и прочих характеристиках рабочего.

Оплата производится на основании сдельных расценок в соответствии с объемом выполненной работы. Расценки определяют путем:

- деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки;
- умножения часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах (днях).

Под влиянием внешних и внутренних факторов на деятельность предприятия (организации) сдельные расценки могут увеличиваться по усмотрению работодателя. Например, в условиях, когда ставится задача наращивания темпов производства, увеличения объемов выпуска и реализации продукции (работ и услуг). Такие методы способны значительно повысить производительность труда на работах, эффективность которых во многом зависит от индивидуальных особенностей работника.

Сдельная форма оплаты труда имеет ряд положительных моментов и дает реальную возможность самому повышать свой заработок, увеличивая скорость, качество и объем работ. Однако нормы времени, составляющие основу этой формы, должны быть четко определены. Если определение норм и расценок на отдельных видах работ затруднительно, следует проводить хронометраж. Хронометраж работы представляет собой повременное фиксирование выполнения отдельных технологических операций при заданном качестве работы, разрядах, квалификации и прочих характеристиках работника.

При необходимости обеспечения бесперебойной работы отдельных участников предприятия, недопущения простоев, сбоев и брака следует применять сдельно-премиальную форму оплаты труда. В этом случае заработная плата складывается из отдельного заработка и премий, начисленных за конкретные показатели работы (например, качественное выполнение задания за определенную норму времени). Применение такой формы оплаты труда стимулирует работника к повышению качественных, а не количественных результатов работы, а также исполнению ее в заданные сроки. Наибольший эффект она дает при оплате труда производственных

рабочих, причем занятых на таких работах, как, например, конвейер. Подобные работы требуют строго выполнения заданного объема работ с обеспечением соответствующего качества. Сдельно-премиальная форма оплаты труда может строиться работодателем таким образом, чтобы невыполнение работы соответствующего качества, срока и объема было чревато материальными потерями для работника. Например, итогом может стать лишение работника премии и других поощрительных выплат.

Следующая известная форма оплаты труда косвенно-сдельная, которая устанавливается чаще всего вспомогательным рабочим. Она позволяет стимулировать повышение производительности и качества труда работников, обслуживающих производственное оборудование и рабочие места. Заработная плата по косвенно-сдельной форме оплаты труда определяется в процентах от заработка основных рабочих того подразделения предприятия, которое они обслуживают.

Косвенная сдельная расценка рассчитывается как отношение тарифной ставки к запланированному объему выпускаемой продукции рабочему-сдельщику.

В целях повышения общей производительности отдельного производственного участка, предприятия и организации могут использовать наряду с индивидуальными, коллективные формы оплаты труда.

Коллективная форма оплаты труда включает:

- аккордную;
- аккордно-премиальную.

Аккордная форма применима к работам, выполняемым бригадой совместно, например ремонтные, строительные-монтажные и прочие работы. Рабочие получают задание на основании бригадного наряда.

Оплата производится по итогам периода сразу за весь объем выполненных работ.

Сумма, заработанная бригадой, распределяется между ее членами пропорционально коэффициентам трудового участия с учетом количества и качества затраченного труда и разряда работника.

Аккордно-премиальная форма оплаты труда в отличие от аккордной дополняется системой премирования. Методики распределения заработной платы внутри бригады аналогичны. В зависимости от наличия дополнительных условий, влияющих на порядок исчисления размера заработной платы, различают следующие виды оплаты труда.

Прямая сдельная форма оплаты труда предусматривает оплату количества изготовленной работником продукции (выполненных работ, оказанных услуг), исходя из твердых сдельных расценок, установленных с учетом требуемой квалификации.

Сдельно-прогрессивная форма оплаты труда предполагает, что произведенная в пределах установленных норм продукция оплачивается по действующим сдельным расценкам, а произведенная сверх норм продукция оплачивается по повышенным расценкам.

Бестарифная система оплаты труда предполагает зависимость размера заработной платы конкретного работника от конечных результатов его труда либо подразделения или предприятия в целом.

Уровень заработной платы определяется размером фонда оплаты труда. При этом работнику предоставляется гарантия на получение заработка не ниже минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим законодательством при условии выполнения норм времени и труда.

Система бестарифной оплаты труда подразумевает разработку ряда коэффициентов на основании квалификации работников, стажа работы, качества и сложности труда. Коэффициенты должны реально отражать степень вклада отдельных сотрудников в общие результаты труда коллектива предприятия.

Таким образом, фонд оплаты труда, формируемый предприятием исходя из собственных возможностей, распределяется по работникам в соответствии

с присвоенными им коэффициентами. Заработная плата не носит фиксированный характер и из месяца в месяц может существенно различаться.

Системы оплаты труда, имеющие одновременно признаки тарифной и бестарифной, коллективной и индивидуальной, в различных сочетаниях называются смешанными. Различают следующие формы смешанных систем оплаты труда:

- плавающие оклады;
- комиссионная;
- дилерский механизм.

Система плавающих окладов.

По системе плавающих окладов периодически тарифные ставки (должностные оклады) работников корректируются. Степень корректировки зависит от производительности труда (повышение или снижение) работника, выполнения, невыполнения задания и тому подобное.

При этой форме оплаты труда оклад работника меняется в зависимости от изменения фонда оплаты труда согласно штатному расписанию, при условии утверждения руководителем организации коэффициента повышения заработной платы, получаемый путем соотношения предыдущего и настоящего фонда оплаты труда. Заработная плата каждого работника определяется путем умножения предыдущего оклада на коэффициент повышения заработной платы текущего месяца.

Дилерский механизм предполагает, что часть заработной платы предоставляется работнику в виде реализуемой предприятием продукции по более низким ценам. Разница от перепродажи обеспечивает работнику заработную плату. По усмотрению руководства предприятия продукции может отдаваться работникам под реализацию с последующей оплатой, иными словами, натуральная оплата.

Работники отдела сбыта, внешнеэкономической службы, рекламные агенты и т.п. оплачиваются на основе комиссионной формы оплаты труда.

Комиссионная форма использует разнообразные методы, которые в зависимости от целей предприятия, особенностей товара, специфики рынка и других факторов влияют на оплату труда работников по результатам их деятельности. Так, заработок может определиться в виде фиксированного процента от объема реализации продукции (работ, услуг) при условии, что целью предприятия является максимальный и неуклонный рост продаж.

При необходимости максимизации прибыли без увеличения количества продаваемой продукции работнику устанавливается фиксированный процент от маржи по контракту.

Существует также следующий порядок расчета заработной платы: штатным расписанием устанавливается базовая плата, а при выполнении плана реализации рассчитывается сумма к выдаче на основе фиксированного процента.

При оплате труда на комиссионной основе заработная плата работнику устанавливается в процентном отношении от стоимости произведенных им товаров, работ или услуг.

В состав заработной платы в настоящее время включаются начисленные предприятием, учреждением, организацией суммы оплаты труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Включению в состав заработной платы, в частности, подлежат:

1) Оплата за отработанное время:

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
- заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

- стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;
- премии и вознаграждения, (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер независимо от источников их выплаты;
- стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т. п.);
- ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием платы труда: по районным коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;
- доплаты за работу в ночное время;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- оплата сверхурочной работы;
- оплата работника за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;
- доплаты работникам, постоянно занятым на подъемных работах, за нормативное время их передвижения в шахте (руднике) от ствола к месту работы и обратно;

- оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;
- гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;
- оплата услуг работников бухгалтерий за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;
- оплата специальных перерывов в работе;
- выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным из других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;
- выплата разницы в окладах при временном замещении;
- суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы на предприятии, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например, военнослужащих) как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;
- оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;
- оплата труда работников несписочного состава;
- оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется, исходя за сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

- оплата услуг (гонорар) работников несписочного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступление по радио и телевидению и т. д.)

2) Оплата за неотработанное время:

- оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);
- оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;
- оплата льготных часов подростков;
- оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;
- оплата на период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;
- оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;
- оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;
- суммы, выплаченные за счет средств предприятия, за не проработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе администрации;
- оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови;
- оплата простоев не по вине работника;
- оплата за время вынужденного прогула.

3) Единовременные поощрительные выплаты:

- единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;
- вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

- материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;
- дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;
- другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

4) Выплаты на питание, жилье, топливо:

- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);
- оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);
- стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредставление их бесплатно;
- средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);
- стоимость бесплатно предоставленного топлива.

Указанные виды оплат зависят от объема выполненных работ. Чем он больше, тем больше оплаты начисляется рабочим. Объемный фактор действует совместно со структурным, то есть с изменением удельного веса отдельных видов работ, имеющих большую или меньшую трудоемкость, и соответственно оплату за единицу продукции, что приводит к изменению начисленной оплаты труда сдельщика. Третьим фактором, оказывающим влияние на переменную часть оплаты труда, является прямая оплата труда

за единицу изделия или за единицу объема работ, которая, в свою очередь, зависит от трудоемкости и часовой оплаты труда, изменяющихся под влиянием факторов научно-технического прогресса и улучшения организации труда [38, С. 3].

Таким образом, можно отметить, что выделяют три основных вида оплаты труда – повременную, сдельную и аккордную. А системы оплаты труда в свою очередь подразделяются на тарифную, бестарифную, смешанную, систему плавающих окладов и оплату труда на комиссионной основе.

1.3. Особенности проведения анализа оплаты труда

Заработная плата в первую очередь зависит от рыночной конъюнктуры. Конъюнктура рынка представляет собой экономическую ситуацию, которая складывается на рынке [39].

Конъюнктура рынка характеризуется уровнями спроса и предложения, объемами продаж, динамикой производства и потребления, рыночной активностью, заработной платы рабочих, ценами, движением процентных ставок и так далее. Также заработная плата зависит и от условий производства, и от состояния экономики на данный момент времени [18, с. 103].

Уровнем развития производства определяются различия в заработной плате. Таким образом, в более развитых странах выше заработная плата, чем в странах с отсталой экономикой. В индустриально развитых странах высокий уровень заработной платы определен большой производительностью труда и обусловлен большими достижениями в области производства [23].

По мнению Пола Энтони Самуэльсона и Уильяма Нордхауса, на формирование заработной платы работников влияют не только материальные, социально-культурные условия воспроизводства рабочей силы, но и следующие факторы:

1. Оплата труда зависит от величины средств, которые расходуются на воспроизводство рабочей силы. Воспроизводство рабочей силы представляет собой непрерывный процесс восстановления и поддержания как физических, так и умственных способностей, возобновление и повышение профессионально-квалификационного и образовательного уровня работника.

2. В увеличении заработка работника играет не последнюю роль его квалификация, то есть это размер инвестиций, вкладываемый в «человеческий капитал».

3. Уровень производительности труда также играет значительную роль в формировании заработной платы. Так как на передовых предприятиях, где используются более новейшие техники и технологии, уровень производства труда более высокий, то есть возрастает количество производимой продукции и ее качество. А за увеличение объемов производимой продукции и улучшение ее качества работники вознаграждаются более высокой заработной платой.

4. Национальные различия в развитии экономики и социальные условия жизни в разных странах также влияют на формирование оплаты труда. Такие различия зависят от эффективности труда, от уровня научно-технического прогресса, от степени развитости рабочей силы, от качества жизни и других факторов.

Но помимо этих факторов, по нашему мнению, влияют также и рыночные факторы на формирование заработной платы работников.

Во-первых, на формирование заработной платы влияет спрос и предложение на труд. В соответствии с законом спроса и предложения, меняется величина оплат труда. Когда спрос на труд превышает предложение, то цена на труд возрастает.

Во-вторых, на величину оплаты труда влияет конкуренция на рынке труда. Здесь в силу вступает такой принцип, как равная оплата за равный труд.

Конкуренция на рынке труда ведет к равновесию заработной платы и цены на труд.

На формирование заработной платы оказывает влияние наличие в стране необходимых ресурсов. В состав таких ресурсов входят природные ресурсы, уровень техники и технологии, количество и качество рабочей силы, производственные фонды и состояние организации производства [32, с. 123].

Рынок труда – это особый рынок. На рынке труда конкуренция носит несовершенный характер. Совершенная конкуренция на рынке труда представляет собой равенство между куплей и продажей рабочей силы. То есть при совершенной конкуренции должна быть одинаковой квалификация работников, информированность о наличии вакантных мест и о размере ставок оплаты труда, об условиях труда, также одинаковым должно быть качество труда. Хотя такая ситуация и приводит к равновесию оплаты труда, но при ней снижается стимулирующая функция заработной платы.

Размер заработной платы определяется качеством труда, опытом работника, его квалификацией и профессиональной подготовкой. Работа может быть тяжелой или легкой, привлекательной или нет, престижной или не престижной, но она необходима для общества. Именно поэтому заработная плата должна стимулировать все виды работ.

Важнейшим фактором, влияющим на организацию оплаты труда, являются и половозрастные факторы. Исследования показали, что молодежь, которая живет с родителями и не обременена семьей, стремится к тому, чтобы у них было больше свободного времени. Таким образом, они не стремятся к повышению качества труда и не затрачивают много сил для повышения уровня своей заработной платы. Также себя ведут и люди предпенсионного возраста. Но в этом случае у людей предпенсионного возраста выдвигается проблема сохранения здоровья. Как показали исследования, наиболее заинтересованными в повышении качества труда и, соответственно, уровня заработной платы оказались работники в возрасте от двадцати четырёх до сорока пяти лет.

Как правило, на размер заработной платы влияет и пол работника. Женщины имеют более низкую оплату труда, чем мужчины. Так как женщины, в основном тратят свое время на воспитание детей, то есть они не отдает максимум своих сил на производство.

Также не последнюю роль в организации заработной платы играют формы оплаты труда. Таким образом, сдельная или повременная оплата труда не всегда бывают эффективными. Более эффективными являются те формы, где оценивается труд конкретного человека, то есть его вклад в дело, а также ответственность и инициатива.

Важным является и стимулирование оплаты труда. Стимулированием являются различные премии, бонусы, надбавки, доплаты, поощрения. То есть чем больше человек будет работать, тем больше он будет получать [38, с. 89].

Таким образом, мы видим, что на формирование заработной платы оказывают большое влияние различных факторов. На организацию оплаты труда влияют не только материальные, социально-культурные (пол, возраст, уровень жизни человека, квалификация, опыт работы, профессиональная подготовка), но и рыночные факторы. К рыночным факторам относят конкуренция на рынке труда, уровень соотношения спроса и предложения, уровень производительности труда и так далее.

2.1. Экономическая характеристика организации.

Общество с ограниченной ответственностью Агрофирма «Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан расположено в центральной части Актанышского района, входящего в состав Нижнекамской пригородной природно-экономической зоны Республики Татарстан.

Общество с ограниченной ответственностью Агрофирма «Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан было создано 23 апреля 2007 года путем объединения трех сельскохозяйственных организаций: СПК «Киров», СПК «Улиман» и СПК «Усы».

Общество с ограниченной ответственностью Агрофирма «Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан расположено в районе умеренно-континентального климата. Средняя температура января составляет $-14,8^{\circ}\text{C}$. Устойчивый снежный покров образуется в середине ноября и держится до 160 дней. Лето теплое, со средней температурой июля $19,8^{\circ}\text{C}$. Среднегодовое количество осадков составляет 420 мм, продолжительность безморозного периода 156 дней.

Центральный офис ООО Агрофирма «Актаныш» Актанышского района РТ расположен в районном центре – селе Актаныш, в 350 километрах от республиканского центра – города Казани, в 60 километрах от железнодорожной станции Бугульмы и в 100 километрах от речного порта Набережной Челны.

Местоположение, природно-климатические условия хозяйства относительно благоприятны для предпринимательской деятельности, так как оно находится рядом с автомобильной магистралью, ведущей в основные пункты реализации сельскохозяйственной продукции и закупки материально-технических ресурсов, размеры землепользования достаточны для ведения эффективного сельскохозяйственного производства.

Рассматривая характеристику любого сельскохозяйственного предприятия, нельзя забывать о земле, ведь она является главным средством производства и важнейшим источником национального богатства.

Пахотные земли хозяйства представляют в основном чернозем, что составляет 80% от площади пашни, среди них преобладают черноземы типичные 70% и выщелоченные 10%. По механическому составу в основном преобладают почвы тяжелые и среднесуглинистые.

Балл экономической оценки земли по результатам IV тура земли оценочных работ составляет 29,74, что незначительно ниже, чем в среднем по хозяйствам Актанышского района (30,35), но выше среднереспубликанского значения (28,06).

Для изучения состояния использования земельных фондов в хозяйстве проведем анализ структуры сельскохозяйственных угодий в динамике.

Таблица 1 - Состав земельных фондов и структура сельскохозяйственных угодий в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан за 2015-2019 годы

Виды угодий	Годы										В 2019 г. в среднем по РТ	
	2015		2016		2017		2018		2019		Площадь, га	Структура, %
	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %	Площадь, га	Структура, %		
Всего земель	16921	X	16921	X	16019	X	16719	X	16548	X	6556	X
вт.ч. сельхозугодий	15690	100	15690	100	15665	100	15647	100	15318	100	6307	100
из них пашня	13369	85,2	13369	85,2	13344	85,2	13326	85,2	13235	86,4	5555	88,1
Сенокосы	746	4,8	746	4,8	746	4,8	746	4,8	746	4,9	128	2,0
Пастбища	1575	10,0	1575	10,0	1575	10,0	1575	10,0	1337	8,7	618	9,8
Процент распаханности, %	X	85,2	X	85,2	X	85,2	X	85,2	X	86,4	X	88,1

Из данной таблицы 1 видно как колеблется общая земельная площадь предприятия. По 2015 - 2019 годы площадь сельхозугодий остается почти неизменной, однако, она снижается. Из косвенных показателей применения земли считается процент распаханности, который в ООО «Агрофирма Актаныш» увеличился лишь в 2019 году на 1,2%. Это возможно произошло за счет сокращения площади пашни, либо из-за нерационального использования техники. Сравнивая процент распаханности за 2019 год в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района и в среднем по республике, видим, что республиканские показатели выше на 1,7%.

Чтобы дать характеристику специализации аграрных компаний используется система показателей.

Проанализируем, какое производственное направление содержит ООО «Агрофирма актаныш» Актанышского района, для этого рассчитаем таблицу 2 структуру товарной продукции в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ.

Таблица 2 - Структура товарной продукции в ООО «Агрофирма актаныш» Актанышского района РТ за 2015 – 2019 года

Виды продукции	Стоимость товарной продукции в сопоставимых ценах 1994 года, тыс. руб.										В среднем за 5 лет
	2015		2016		2017		2018		2019		
	Сумма, тыс. руб.	Структура, %	Сумма, тыс. руб.	Структура, %	Сумма, тыс. руб.	Структура, %	Сумма, тыс. руб.	Структура, %	Сумма, тыс. руб.	Структура, %	
Зерновые и зернобобовые	662,16	17,47	662,16	17,47	680,22	17,81	935,19	22,48	940,00	21,14	775,95
Молоко	2360,24	62,25	2360,24	62,25	2389,16	62,56	2391,00	57,47	2628,65	59,11	2425,86
Мясо КРС	769,06	20,28	769,06	20,28	749,71	19,63	834,15	20,05	877,84	19,75	799,97
Всего по хозяйству	3791,46	100	3791,46	100	3819,09	100	4160,34	100	4446,49	100	4001,77

Из таблицы 2.2 видно, что в изучаемом хозяйстве в среднем за пять лет наибольший удельный вес в структуре товарной продукции занимает продукция скотоводства – 78,86%. Затем производство зерна, удельный вес которой равен 21,14%. Из выше изложенного можно сказать, что специализация общества с ограниченной ответственностью Агрофирма «Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан – молочное скотоводство.

Для характеристики уровня (степени) специализации хозяйства используем показатели коэффициентов специализации. Величина их определяется на основе данных таблицы 2.2 по формуле И.В. Поповича:

$$K_c = 100 / \sum P (2j - 1), \quad (1)$$

Где K_c – коэффициент специализации;

P – удельный вес каждой отрасли в структуре товарной продукции;

j – порядковый номер отрасли в ранжированном ряду по удельному весу в структуре товарной продукции, начиная с наивысшего:

$$K = 100 / (78,86 * (2 * 1 - 1) + 21,14 * (2 * 2 - 1)) = 100 / 142,28 = 0,70$$

Коэффициент специализации равен 0,70, что свидетельствует о достаточном уровне специализации в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ.

Обеспеченность сельскохозяйственных предприятий основными производственными фондами характеризуется показателями фондооснащенности и фондовооруженности труда, которые отражены в таблице 3.

Данные таблицы показали, что в течение изучаемого периода среднегодовая стоимость основных фондов имеет тенденцию увеличения. В 2019 году она увеличилась на 67775 тыс. руб. . Это говорит об эффективном использовании основных фондов. Фондооснащенность и фондовооруженность в данном предприятии каждый год увеличиваются. За изучаемый период фондооснащенность увеличилась на 1406,5 тыс.руб. на 100 га, а фондовооруженность – на 680,1 тыс.руб. Если сравнить с данными

по республике показатель фондооснащенности предприятия ниже на 1268 тыс.руб. или на 23,3% , а фондовооруженность – на 1525,5 тыс.руб. или на 42,6%. Значимость в производственном процессе представляют наличие и снабженность энергетическими ресурсами.

Таблица 3 – Уровень фондооснащенности и фондовооруженности труда в ООО Агрофирма «Актаныш» Актанышского района РТ за 2015-2019 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 г.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Среднегодовая стоимость основных средств сельхозназначений, тыс. руб.	432965	432965	503881	570372	638147	342706
Площадь сельскохозяйственных угодий, га	15690	15690	15665	15647	15318	6307
Среднегодовая численность работников, занятых в сельском хозяйстве, чел.	314	314	314	314	310	96
Фондооснащенность, тыс. руб. на 100 га сельскохозяйственных угодий	2759,5	2759,5	3216,6	3645,3	4166,0	5434,0
Фондовооруженность, тыс. руб. на 1 работника	1378,9	1378,9	1604,7	1782,4	2059,0	3584,5

Уровень и темпы роста сельскохозяйственной продукции, повышение экономической эффективности производства в сельском хозяйстве во многом зависит от обеспеченности производственными фондами. Следовательно, можно сказать, что обеспеченность ООО «Агрофирма Актаныш» производственными фондами является оптимальной.

Уровень развития материально – технической базы сельского хозяйства во многом зависит от состояния обеспеченности сельскохозяйственных предприятий энергетическими ресурсами и техникой. Обеспеченность сельского хозяйства энергоресурсами характеризуется показателями энергооснащенности и энерговооруженности труда. Чем выше

энергооснащенность и энерговооруженность труда, тем ниже уровень затрат труда на производство продукции и выше производительность труда.

Таблица 4 – Уровень энергооснащенности и энерговооруженности в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ за 2015-2019 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 г.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Сумма энергетических мощностей, л.с.	28030	28030	25757	24731	25355	8088
Площадь пашни, га	13369	13369	13344	13326	13235	5555
Число среднегодовых работников, чел.	320	320	320	320	320	96
Энергооснащенность, в л.с. на 100 га	209,7	209,7	193,0	185,6	191,6	145,6
Энерговооруженность, в л.с. на 1 работника	87,6	87,6	80,5	77,3	79,2	84,6

Об энергетических ресурсах ООО «Агрофирма Актаныш» можно судить по энергооснащенности и энерговооруженности, приведённых в таблице 4. Данные таблицы 4 показывают, что сумма энергетических мощностей уменьшилась за изучаемый период на 2675 л.с или на 9,5%, а площадь пашни в 2019 году уменьшилась по сравнению с 2015 годом на 134 га, что совсем незначительно, однако выше средних значений по РТ на 7680 га или на 138%, то есть больше чем в два раза.

Энергооснащенность за анализируемый период сократилась на 18,1 л.с. или на 8,6%. И сравнив 2019 год с средними данными по РТ меньше на 5,4 л.с. или на 6,8 %.

Энерговооруженность труда тоже сначала с 2016 по 2018 годы уменьшается на 10,3 л.с. или на 13,3%, а в 2019 году увеличилась на 1,9 л.с. или на 2,5%. Это означает, что энерговооруженность меньше среднереспубликанских данных за 2019 год на 5,4 л.с. или на 6,4%.

Главным критерием рациональной организации труда в любом хозяйстве, в его подразделениях и на каждом рабочем месте является получение наибольшего количества высококачественного и дешевого продукта. Также достижение наивысшей производительности труда, а для этого надо разумно соединить в едином производственном процессе трудовые ресурсы, средства труда и предмет труда, а также эффективно использовать их.

Для определения годового запаса труда и уровня его использования рассчитаем показатели (таблица 5).

Таблица 5 – Годовой запас труда и уровень его использования в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан за 2015-2019 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019 г.
	2015	2016	2017	2018		
Численность работников занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	314	314	314	314	310	102
Годовой запас труда, тыс. чел.-дней	87,9	87,9	87,9	87,9	86,8	27,6
Фактически отработано, тыс. чел.-дней	93	93	93	93	86	28,2
Уровень использования запаса труда, в %	105,8	105,8	105,8	105,8	99,1	102,2

Данные в таблицы 5 свидетельствуют о том, что показатель годового запаса труда в изучаемом хозяйстве за изучаемый период изменился лишь в 2019 году, он уменьшился на 1,1 тыс. чел.-дней. По отношению к средним республиканским данным этот показатель значительно выше на 59,2 тыс. чел.-дней. Уровень использования запаса труда в обществе с ограниченной ответственностью «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан за изучаемый период в целом остается неизменным и близким к значению по Республике.

Эффективность производства в сельском хозяйстве, да и в целом означает ее результативность с точки зрения соотношения результатов и затрат. Как экономическая категория эффективность отражает в себе действие объективных экономических законов соответствия способа производства и, прежде всего основного экономического закона, степень его реализации.

Рассмотрим экономическую эффективность производства в ООО «Агрофирма Актаныш» за последние 5 лет (таблица 6).

Таблица 6 – Показатели экономической эффективности сельскохозяйственного производства в ООО Агрофирма «Актаныш» Актанышского района РТ за 2015-2019 годы

Показатели	Годы					В среднем по РТ за 2019г.
	2015	2016	2017	2018	2019	
Стоимость валовой продукции в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	38,2	38,2	41,8	45,6	45,9	269,6
1 среднегодового работника, тыс. руб.	19,1	19,1	20,5	22,3	19,0	45,7
100 руб. основных средств, руб.	1,5	1,5	2,6	2,6	2,6	1,3
100 руб. издержек производства, руб.	1,7	1,7	1,4	1,5	1,6	1,9
Сумма валового дохода в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	850,5	850,5	1161,1	1173,1	1195,2	2683,0
1 среднегодового работника, тыс. руб.	425,0	425,0	568,4	573,6	612,4	454,4
100 руб. основных средств, руб.	34,2	34,2	71,8	66,8	40,5	12,7
100 руб. издержек производства, руб.	37,7	37,7	37,7	38,2	38,5	18,7
Сумма прибыли в расчете на:						
100 га соизмеримой пашни, тыс. руб.	305,7	305,7	70,8	152,0	150,0	1044,9
1 среднегодового работника, тыс. руб.	152,7	152,7	34,7	74,3	80,5	177,0

Продолжение таблицы 6						
100 руб. основных средств, руб.	12,3	12,3	4,4	8,7	11,8	4,9
100 руб. издержек производства, руб.	13,5	13,5	2,3	5,0	3,5	7,3
Уровень рентабельности, %	10,9	10,9	3,5	7,6	7,3	10,8

Приведенные в таблице стоимость валовой продукции в расчете на:

- 100 га соизмеримой пашни с 2015 по 2019 год увеличивается на 7,7 тыс. рублей или на 16,8%

Сравним данные 2019 года с данными в среднем по республики можно сказать, что стоимость валовой продукции меньше на 223,7 тыс. рублей:

- 1 среднегодового работника тоже уменьшается по сравнению с предыдущими годами, а также меньше республиканских на 26,7 тыс.руб. или на 58,4%, то есть больше, чем в два раза;

- 100 руб. основных производственных фондов в 2019 году в два раза выше республиканских значений;

- 100 руб. издержек производства с 2017 по 2016 год плавно уменьшается на 1,3 тыс. руб, а в 2018 и 2019 году увеличивается на 0,1 тыс.руб.

Сумма валового дохода в расчете на:

- 100 га соизмеримой пашни имеет тенденцию увеличения с 2015 года по 2019 год, за исследуемый период она увеличилась на 344,7 тыс.руб.

Сравним данные 2019 года с данными в среднем по республики можно сказать, что стоимость валового дохода меньше на 1487,8 тыс. рублей.:

- 1 среднегодового работника с каждым годом возрастет, а показатель предприятия в 2019 году больше на 158 тыс.руб. республиканского;

- 100 руб. основных производственных фондов в 2019 году увеличивается на 0,3 руб., и выше республиканских значений на 19,8 руб, то есть почти в два раза.

2.2. Оценка финансового состояния предприятия.

На современном этапе развития экономики вопрос анализа финансового состояния предприятия является очень актуальным. От финансового состояния предприятия зависит во многом успех его деятельности. Поэтому анализу финансового состояния предприятия уделяется много внимания.

Финансовое состояние предприятия – это обеспеченность или необеспеченность предприятия денежными средствами для обеспечения его хозяйственной деятельности. Или иначе финансовое состояние предприятия – это совокупность показателей, отражающих его способность погасить свои долговые обязательства.

Цель анализа финансового состояния предприятия заключается в изучении эффективности использования ресурсов руководителями, соответствующими службами предприятия, его учредителями, инвесторами, банками для оценки условий кредитования и определения степени риска, поставщиками для своевременного получения платежей, налоговые инспекции для выполнения плана поступлений средств в бюджет и т. д.

Основным источником информации о финансовой деятельности предприятия является бухгалтерская отчетность. В составе годового бухгалтерского отчета предприятия имеются следующие формы, представляющие информацию для анализа финансового состояния:

- Бухгалтерский баланс;
- Отчет о финансовых результатах.

Финансовое состояние предприятия характеризуют показатели ликвидности и финансовой устойчивости.

Одним из важнейших показателей эффективности деятельности предприятия является ликвидность.

Задача анализа ликвидности баланса возникает в связи с необходимостью давать оценку кредитоспособности организации, т.е. ее

способности своевременно и полностью рассчитываться по своим обязательствам.

Ликвидность баланса является основой платежеспособности и ликвидности предприятия. Иными словами, ликвидность – это способность поддержания платежеспособности. Например, если предприятие является платежеспособным на отчетную дату, но имеет нестабильное положение в будущем.

Таблица 7 - Анализ ликвидности баланса ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ, за 2019 год

Актив	2019 год		Пассив	2019 год		Платежный излишек или недостаток(+, -)	
	На Начало	На конец		На Начало	На конец	На начало	На конец
Наиболее ликвидные активы (А1)	2016	2751	Наиболее срочные пассивы (П1)	30440	54268	-28424	-51517
Быстрореализуемые активы (А2)	20416	18650	Краткосрочные пассивы (П2)	1525	2900	18891	15750
Медленнореализуемые активы (А3)	273349	308478	Долгосрочные пассивы (П3)	89280	89280	184069	319198
Труднореализуемые активы (А4)	298748	353006	Постоянные пассивы (П4)	478513	536437	-179765	-183431
Баланс	594529	682885	Баланс	594529	682885	X	X

Баланс считается абсолютно ликвидным, если выполняются следующие условия: $A1 > P1$; $A2 > P2$; $A3 > P3$; $A4 < P4$.

Результаты расчетов по данным анализируемой организации, что в этом предприятии сопоставление итогов групп по активу и пассиву имеет следующий вид:

$$A1 < P1;$$

$$A2 > P2;$$

$$A3 > P3;$$

$$A4 < P4.$$

Анализ таблицы 7 позволил сделать выводы о том, что на начало и конец периода показатель $A1$ не покрывает $\Pi1$ ($A1 < \Pi1$). Денежные средства и срочные обязательства меньше кредиторской задолженности. Это значит, что предприятие не сможет в срок оплатить кредиторскую задолженность, хоть это и наиболее срочные обязательства, из-за нехватки денежных средств. $A2 > \Pi2$ говорит о том, что ООО «Агрофирма Актаныш» способна рассчитаться по краткосрочным обязательствам за счет быстро реализуемых активов. $A3 > \Pi3$ свидетельствует о том, что в случае возникновения долгосрочных обязательств предприятие способно погасить их за счет медленно реализуемых активов. Неравенство $A4 < \Pi4$ обычно выполняется автоматически, если предприятие является ликвидным, поэтому оно свидетельствует о том, что ООО «Агрофирма Актаныш» обладает высокой степенью ликвидности.

Оценка платежеспособности предприятия производится с помощью коэффициентов ликвидности, являющихся относительными величинами. Они отражают возможность предприятия погасить краткосрочную задолженность за счет тех или иных элементов оборотных средств. Для этого рассчитаем таблицу 8.

Из данной таблицы можно сказать, что ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района платежеспособное хозяйство, это характеризует показатель общей платежеспособности.

Таблица 8 - Финансовые коэффициенты платежеспособности в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ за 2019 год

Коэффициенты платежеспособности	Ограничения	На начало 2019 года	На конец 2019 года	Отклонение, +/-
1.Общий показатель платежеспособности (L_1)	$L_1 \geq 1$	1,672	1,268	-0,404
2.Коэффициент абсолютной ликвидности (L_2)	$0,2 \leq L_2 \leq 0,5$	0,063	0,048	-0,015
3.Коэффициент «критической оценки» (L_3)	$0,7 \leq L_3 \leq 0,8$	0,702	0,374	-0,328
4.Коэффициент текущей ликвидности (L_4)	$1,5 \leq L_4 \leq 2$	9,198	5,770	-3,428

Продолжение таблицы 8				
5. Коэффициент маневренности функционирующего капитала (L_5)	Чем выше, тем лучше	1,036	1,131	0,095
6. Доля оборотных средств в активах (L_6)	$L_6 \geq 0,5$	0,618	0,615	-0,003
7. Коэффициент обеспеченности собственными средствами (L_7)	$L_7 \geq 0,1$	0,608	0,556	-0,052

Коэффициент абсолютной ликвидности не соответствует норме и является очень низким. Это свидетельствует о явной нехватке денежных средств на предприятии для покрытия срочных обязательств.

Коэффициент «критической оценки» свидетельствует об улучшении платежеспособности предприятия, но в 2019 году на 0,328 и не соответствует норме.

Коэффициент текущей ликвидности в снизился по сравнению с 2018 годом, но не смотря на это он выше в несколько раз выше нормы, что свидетельствует о том, что в ООО «Агрофирма Актаныш» не используются собственные запасы оборотных активов.

Коэффициент маневренности функционирующего капитала показывает, какая часть функционирующего капитала обездвижена в производственных запасах и долгосрочной дебиторской задолженности. Увеличение данного коэффициента указывает на положительный эффект.

Доля оборотных средств в активах уменьшилась всего на 0,003. Это говорит о том, что ликвидность баланса уменьшается.

Коэффициент обеспеченности собственными средствами выше 0,1 в 5,5 раз, что свидетельствует о том, что структура баланса предприятия признается удовлетворительной.

2.3. Оценка системы бухгалтерского учета и внутреннего контроля.

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного,

непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций. Ответственность за организацию бухгалтерского учета, соблюдение законодательства при выполнении хозяйственных операций несут руководители организаций.

Принятая организацией Учетная политика ООО «Агрофирма Актаныш» утверждается приказом или распоряжением лица, ответственного за организацию и состояние бухгалтерского учета. При этом утверждаются:

- рабочий план счетов бухгалтерского учета, содержащий синтетические и аналитические счета, необходимые для ведения бухгалтерского учета в соответствии с требованиями своевременности и полноты учета и отчетности;

- формы первичных учетных документов, применяемых для оформления хозяйственных операций, по которым не предусмотрены типовые формы первичных учетных документов, а так же формы документов для внутренней бухгалтерской отчетности;

- порядок проведения инвентаризации и методы оценки видов имущества и обязательств;

- правила документооборота и технология обработки учетной информации;

- порядок контроля за хозяйственными операциями, а также другие решения, необходимые для организации бухгалтерского учета.

График документооборота на предприятии отсутствует. В бухгалтерском учете документооборот имеет важное значение. График документооборота представляет собой индивидуально разработанную схему, при которой взаимодействуют все подразделения предприятия от момента создания или получения документа до момента, когда этот документ передают в архив или другие места хранения. На наш взгляд, необходимо ввести такой график документооборота (Приложение 1). Такой график оформлен в виде таблицы, которая содержит перечень работ по

создания, а также проверке и обработке документов, которые выполняются каждым отдельным подразделением предприятия и исполнителями, в данном графике указывается также срок выполнения работ.

Так, первичная документация в виде отчетных данных в конце каждого месяца поступает в центральную бухгалтерию, начиная 22-23 числом и заканчивая 30-31. В бухгалтерии же данные первичных документов тщательно проверяются путем арифметического пересчета, приемами документального контроля (взаимная сверка, сличение) и позже заносятся в компьютер к уже имеющейся там информации, окончательно проверяются проводки, правильность отнесение на счета соответствующих сумм. Заключительным и наиболее важным этапом столь ответственного дела является формирование регистров по счетам синтетического и аналитического учета.

В ООО «Агрофирма Актаныш» бухгалтерский учет ведется с применением журнально-ордерной формой, а также с использованием специализированной бухгалтерской компьютерной программы 1С «Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве». Данные стандартные отчеты, предназначенные для использования практически в любых организациях и для любых разделов бухгалтерского учета, в основном выдают бухгалтерские итоги в различных разрезах для любых указываемых счетов, видов субконто, валют.

К стандартным относят такие отчеты, как оборотно-сальдовая ведомость, анализ счета, карточка счета и др. Стандартные отчеты используются очень широко непосредственно при ведении бухгалтерского учета для анализа бухгалтерских итогов на уровне счетов, субсчетов, валют, объектов аналитики, различных периодов и детальных проводок.

Оборотно-сальдовая ведомость по счету - отчет содержит информацию о разбиении остатков и оборотов по конкретным объектам аналитического учета (субконто) для счетов, по которым ведется аналитический учет.

Обороты счета - отчет используется для вывода оборотов и остатков счета за каждый месяц.

Анализ счета - содержит информацию об оборотах счета с другими счетами за выбранный период, а также сальдо на начало и конец периода.

Карточка счета – отчет содержит все проводки с данным счетом или проводки по данному счету по конкретным значениям объектов аналитического учета – наименование материала, организации, поставщика и т.д.

Регламентированные отчеты - это налоговые и бухгалтерские отчеты, предназначенные для предоставления налоговым органам, а также отчеты, предназначенные для предоставления в различные фонды.

Далее изучим структуру бухгалтерской службы ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ и распределение обязанностей в ней.

В бухгалтерии ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ работают главный бухгалтер, бухгалтер по животноводству, бухгалтер по растениеводству, кассир-бухгалтер, бухгалтер по механизации и материальным счетам.

Бухгалтерский учет в ООО «Агрофирма Актаныш» ведется по журнально–ордерной форме учета.

Все свободные денежные средства предприятия хранятся в соответствующих учреждениях банков на расчетных счетах. Необходимые для текущей хозяйственной деятельности суммы наличных денег находятся в кассе. Всеми операциями по приему и выдаче денег из кассы занимается бухгалтер-кассир. Он несет материальную ответственность за сохранность принятых ценностей.

Также был сделан тест по оценке системы бухгалтерского учета в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ (Приложение 2). За каждый положительный ответ 1 балл, а за отрицательный ставим 0 баллов. Таким образом, видно, что система бухгалтерского учета оценивается в 13 баллов. По данным этого теста аудитор может сделать вывод об организации

бухгалтерского учета в ООО «Агрофирма Актаныш» и понять насколько она эффективна. Данный тест позволяет аудитору обратить внимание на определенные моменты при проведении аудиторской проверки.

По данным теста видно, что бухгалтерский учет в ООО «Агрофирма Актаныш» организован эффективно. Но не у всех работников есть специальное образование, а также не используется правовая система ГАРАНТ или Консультант-Плюс, также не используется специальная литература (журнал «Главбух»), и заработная плата не всегда выдается вовремя.

Также было проведено тестирование системы внутреннего контроля в ООО «Агрофирма Актаныш». Перечень вопросов для проведения тестирования системы внутреннего контроля (Приложение 3). Также за положительный ответ 1 балл, а за отрицательный 0 баллов. Итак, видно, что всего набрано по данному тесту 16 баллов.

По итогам тестирования можно сделать вывод, что система внутреннего контроля эффективна и надежна. Поэтому при проверке аудитор может использовать выборочный метод проверки начисления и распределения заработной платы.

Как уже известно, система управленческого учета в России очень слабо развита. Хотелось бы отметить, что и в ООО «Агрофирма Актаныш» не выделено отдельное подразделение, служба или специалисты по управленческому учету. Весь объем работ выполняет единая служба бухгалтерского учета.

ГЛАВА 3. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В МОЛОЧНОМ СКОТОВОДСТВЕ В ООО «АГРОФИРМА АКТАНЬШ»

3.1. Состояние бухгалтерского учета и контроля оплаты труда

В соответствии с инструкцией по применению Плана счетов в ООО «Агрофирма Актаныш» для учета расчетов с работниками используется синтетический счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда", на котором учитываются расчеты по всем видам выплат, причитающихся работникам, в том числе:

- по оплате труда - в корреспонденции со счетами учета затрат на производство (расходов на продажу) и других источников (в том числе прочих доходов и расходов). Проводки оформляются на сумму основной и дополнительной заработной платы всех структурных подразделений ООО «Агрофирма Актаныш»;

- по выплате пособий - в корреспонденции со счетом учета расчетов с внебюджетными фондами;

- по оплате отпускных и вознаграждения за выслугу лет - в корреспонденции со счетом 96 "Резервы предстоящих расходов" и т.п.

Дебетуется счет 70 в корреспонденции со счетами учета денежных средств - наличных и безналичных, в зависимости от того, в какой форме производятся расчеты с работниками.

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам").

Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

Таким образом, основными бухгалтерскими проводками по учету сумм оплаты труда в ООО «Агрофирма Актаныш» являются следующие.

Дебет счетов 20 "Основное производство", 26 "Общехозяйственные расходы", Кредит счета 70 - на сумму основной и дополнительной заработной платы соответственно: рабочих-фасовщиков; работников аппарата управления ООО «Агрофирма Актаныш», а также обслуживающего персонала, занятого в офисе организации и иных работах, имеющих общехозяйственное значение; работников, занятых в обслуживающих производствах и хозяйствах.

Дебет счета 44 "Расходы на продажу" Кредит счета 70 - на сумму заработной платы работников, занятых на работах, связанных с продажей продукции и продвижением ее на рынок

Дебет счета 69 "Расчеты по социальному страхованию и обеспечению" Кредит счета 70 - на сумму начисленных пособий по социальному страхованию пенсий и других аналогичных сумм.

Дебет счета 70 Кредит счета 50 "Касса" - на сумму произведенных выплат.

Дебет счета 70 Кредит счета 68 "Расчеты по налогам и сборам" - на сумму налога с доходов физических лиц, удержанного с работника.

Дебет счета 70 Кредит счета 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям", субсчет "Расчеты по возмещению материального ущерба" - на сумму произведенных удержаний в возмещение материального ущерба или в счет задолженности по выданному займу. Дебет счета 70 Кредит счета 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" - на сумму материального ущерба по недостачам, отнесенного на счет виновных лиц (без зачисления сумм ущерба на счет 73).

Начисленные, но не выплаченные в установленный срок (из-за неявки получателей) суммы отражаются по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" (субсчет "Расчеты по депонированным суммам").

Аналитический учет в ООО «Агрофирма Актаныш» по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации.

В ООО «Агрофирма Актаныш» отсутствует коллективный договор, а в индивидуальных трудовых договорах указан следующий срок выплаты заработной платы (п.13 индивидуального трудового договора) – 1-3 числа заработной платы - за первую половину прошедшего месяца, который составляет не менее 40 % от заработка, 15-17 числа - заработная плата вторую половину прошедшего месяца.

Выдача наличных денег из кассы предприятия производится по расходным кассовым ордерам или по платежным ведомостям. Документы на выдачу денег подписываются руководителем и главным бухгалтером предприятия.

Составление и регистрация расходного кассового ордера в журнале регистрации приходных и расходных кассовых ордеров производится в бухгалтерии бухгалтером-кассиром. При выдаче денег по расходному кассовому ордеру или заменяющему его документу отдельному лицу бухгалтер-кассир требует предъявления документа - паспорта, удостоверяющего личность получателя, записывает наименование и номер документа, кем и когда он выдан. Расписка в получении денег делается получателем собственноручно чернилами или шариковой ручкой с указанием полученной суммы: рублей - прописью, копеек - цифрами. При получении денег по платежной (расчетно-платежной) ведомости сумма прописью не указывается.

Разовые выдачи денег на оплату труда отдельным лицам производятся, как правило, по расходным кассовым ордерам.

По истечении установленных сроков оплаты труда, выплаты пособий по социальному страхованию и стипендий бухгалтер-кассир:

- в платежной ведомости против фамилий лиц, которым не произведены указанные выплаты делает отметку от руки: "Депонировано";

- составляет реестр депонированных сумм;
- в конце платежной (расчетно-платежной) ведомости делает надпись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах, сверяет их с общим итогом по платежной ведомости и скрепляет надпись своей подписью;
- записывает в кассовую книгу, фактически выплаченную сумму и заполняет в ведомости строчку: "Расходный кассовый ордер N___".

При расчетах с работниками наличными деньгами бухгалтер-кассир хранит в своих кассах наличные деньги сверх установленных лимитов только для выдачи на заработную плату, выплаты социального характера и стипендии не свыше трех рабочих дней. И если по истечении указанного периода не все суммы начисленных выплат выданы получателям, то они депонируются установленным порядком (раздаточные ведомости закрыты, а не выданные суммы выведены) и сданы по объявлению в учреждение банка.

В ООО «Агрофирма Актаныш» выплата начисленных сумм отражается по дебету счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" и кредиту счета 50 "Касса". Депонированные суммы списываются с дебета счета 70 в кредит счета 76 "Расчеты с разными дебиторами и кредиторами" субсчет "Расчеты по депонированным суммам", а впоследствии - при осуществлении фактических выплат - с дебета счета 76 в кредит счета 50.

В ООО «Агрофирма Актаныш», одной из основных целей проведения контроля расчетов с персоналом по оплате труда является установление соответствия применяемой на предприятии методики бухгалтерского учета расчетов с работниками действующим нормативным документам (актам, а также внутренним распорядительным документам).

Постоянный контроль расчетов с персоналом предприятия позволяет главному бухгалтеру ООО «Агрофирма Актаныш» сформировать мнение о достоверности бухгалтерской (финансовой) отчетности во всех существенных аспектах.

Контроль расчетов по оплате труда в ООО «Агрофирма Актаныш» включает несколько этапов.

1. Контроль соблюдения норм действующего законодательства и достоверности производимых на предприятии в части начислений и удержаний из заработной платы работников по всем основаниям и отражение в бухгалтерском учете данных хозяйственных операций.

Главный бухгалтер ООО «Агрофирма Актаныш» ежемесячно выборочно проверяет правильность и обоснованность начисления заработной платы, отраженной по кредиту счета 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" на примере нескольких работников предприятия. Кроме этого контролирует правильность исчисления сумм удержаний из заработной платы работников, при этом наибольшее внимание уделяет правильности удержания из заработной платы налога на доходы физических лиц (НДФЛ) и правомерности применения налоговых вычетов (стандартных, имущественных и т.д.), наличию заявлений работников на налоговые вычеты и документов, подтверждающих право на их получение.

2. Сверка данных аналитического и синтетического учета на предприятии. Главный бухгалтер ООО «Агрофирма Актаныш» на основании данных главной книги и расчетно-платежных ведомостей регулярно проверяет соответствие данных синтетического и аналитического учета. К регистрам синтетического учета относятся журналы-ордера и главная книга, а аналитического учета - расчетно-платежные ведомости по заработной плате. Проверка производится путем сопоставления на одну и ту же дату сальдо по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" в главной книге и по расчетно-платежной ведомости.

3. Проверка правильности оформления трудовых отношений с работниками предприятия.

Главный бухгалтер ООО «Агрофирма Актаныш», совместно с начальником отдела кадров контролирует документальное оформление трудовых отношений с работниками предприятия, которые регулируются

нормативными документами, том числе наличие трудовых договоров, подписанных сторонами и заверенных печатью организации, а также наличие правильно оформленных первичных документов, которыми оформляются трудовые отношения.

4. Контроль отражения данных бухгалтерского учета по расчетам с персоналом в бухгалтерской (финансовой) отчетности предприятия.

Главный бухгалтер ООО «Агрофирма Актаныш», при заполнении бухгалтерской отчетности, проставляет в форме №1 (бухгалтерском балансе) по строке 622 кредитовое сальдо по счету учета расчетов по оплате труда 70.

3.2. Анализ использования фонда оплаты труда

Перед тем, как приступить к анализу фонда оплаты труда, необходимо рассчитать абсолютные и относительные отклонения.

Абсолютное отклонение определяется сравнением фактически использованных средств на оплату труда с базисным уровнем средств на оплату труда. Это сравнение целесообразно делать в целом по хозяйству, по структурным подразделениям, пол отдельными категориями работников.

Относительное отклонение – это разность между суммой заработной платы фактической и базисной величиной, скорректированной на индекс объема производства.

Таблица 9 – Исходные данные для анализа использования фонда оплаты труда в ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ

Показатели	Единица измерения	Условное обозначение	Значения показателей		Абсолютное отклонение
			в базисном году (2018)	в отчетном году (2019)	
Фонд заработной платы	тыс. руб.	ФЗП	99 320	95 359	-3 961
в т. ч. переменная часть: в стоимостном выражении структура	тыс. руб.	ФЗПпер.	47 674	43 865	-3 809
	%	-	48	46	-2

Продолжение таблицы 9					
постоянная часть: в стоимостном выражении структура	тыс. руб.	ФЗП _{пост.}	51 646	51 494	-152
	%	-	52	54	+2
Валовая продукция в соп. Ценах	тыс. руб.	ВП	7 394	11 082	+3 688
Среднегодовая численность работников	чел.	Ч	403	388	-15
Отработано дней одним работником	дней	Д	250	250	0
Продолжительность смены	час.	Т _{см}	8	8	0
Часовая заработная плата	руб.	ЧЗП	123,22	122,88	-0,34

1. Расчет абсолютного отклонения:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - \text{ФЗП}_{\text{б}}$$

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{абс}} = 95\,359 - 99\,320 = -3\,961 \text{ тыс. руб.}$$

2. Расчет относительного отклонения:

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = \text{ФЗП}_{\text{ф}} - (\text{ФЗП}_{\text{б}}^{\text{пер.}} * k + \text{ФЗП}_{\text{б}}^{\text{пост.}})$$

$$\pm \Delta \text{ФЗП}_{\text{отн}} = 95\,359 - (47\,674 * 1,06 + 51\,646) = -6\,821 \text{ тыс. руб.}$$

Отклонение со знаком «-» говорит об экономии фонда заработной платы.

На основе структурно-логических связей при помощи методики детерминированного анализа нужно определить влияние факторов на формирование фонда оплаты труда.

Для оценки влияния факторов воспользуемся:

$$\text{ФЗП} = \text{Ч} * \text{Д} * \text{Т}_{\text{см}} * \text{ЧЗП}$$

$$\text{ФЗП}_{\text{б}} = 314 * 250 * 8 * 123,22 = 99\,315 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{ФЗП}_{\text{ф}} = 310 * 250 * 8 * 122,88 = 95\,354 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta \text{ФЗП} = 95\,354 - 99\,315 = -3\,961 \text{ тыс. руб.}$$

Так как в хозяйстве продолжительность рабочей смены и количество отработанных дней не меняется, рассчитаем влияние только среднегодовой численности работников и часовой заработной платы на фонд оплаты труда:

$$\Delta\text{ФЗП}_ч = \Delta\text{Ч} * \text{Д}_6 * \text{Тсм}_6 * \text{ЧЗП}_6 = -15 * 250 * 8 * 123,22 = -3\,696,6 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta\text{ФЗП}_{\text{чЗП}} = \text{Ч}_ф * \text{Д}_ф * \text{Тсм}_ф * \Delta\text{ЧЗП} = 310 * 250 * 8 * (-0,34) = -263,84 \text{ тыс. руб.}$$

Исходя из вышеприведенных расчетов, можно сделать вывод, что за год фонд оплаты труда уменьшилась на 3 961 тыс. руб.

В связи с тем, что численность персонала фактически уменьшилась на 4 человека, в целом фонд оплаты труда уменьшился на 3 696,6 тыс. руб.

Из-за снижения часовой заработной платы на 0,34 руб. фактически по сравнению с планом фонд оплаты труда уменьшился на 263,84 тыс. руб.

Рассмотрим динамику среднемесячной оплаты труда в хозяйстве (таблица 10).

Таблица 10 – Среднемесячная заработная плата на 1 работника по категориям в ООО «Агрофирма Актаныш» за 2015-2019 гг.

Категории работников	Годы				
	2015	2016	2017	2018	2019
Руководитель	50 000	50 000	50 000	63 500	63 500
Главные специалисты	18 000	18 000	18 000	35 600	35 600
Доярки	17 098	17 098	18 542	15 826	18 381
Телятницы	16 033	16 033	16 089	16 116	16 843
Трактористы-машинисты	14 765	14 765	21 798	20 042	22 830
Водители	20 480		22 018	22 897	22 897

Как видно по данным таблицы 10, в хозяйстве самый низкий размер оплаты труда у работников молочного скотоводства. За изучаемый период заработная плата доярок колеблется от 15 826 руб. до 18 542 руб. в месяц, в

то время как средняя заработная плата работников сельского хозяйства в Республике Татарстан составляет 18 500 руб. в месяц, а в целом по народному хозяйству – 29 700 руб. Среднемесячная оплата труда у телятниц за 5 лет практически не изменилась – увеличилась всего на 813 руб.

3.3. Рекомендации по совершенствованию учета и контроля оплаты труда в молочном скотоводстве.

Учет заработной платы на любом предприятии должен быть организован так, чтобы повысить производительность труда [47, с. 229].

Также необходимо улучшать организацию нормирования труда, использовать наиболее полно рабочее время, сокращать простои в производстве, укреплять дисциплину труда, а также постоянно стараться повышать качество труда, продукции, работ или услуг [20, с. 435].

Оплата труда работников ООО «Агрофирма Актаныш» производится за счет средств фонда оплаты труда. В данный фонд входит заработная плата работников, выплаты в натуральной форме, то есть стоимость продукции, доплаты, надбавки, премии, компенсации, расходы на оплату отпусков [50, с. 163].

В ООО «Агрофирма Актаныш» используют типовые формы документов учета труда начисления и распределения заработной платы.

В ходе изучения бухгалтерского учета по оплате труда в организации ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан были выявлены некоторые недостатки.

1) в документах не всегда заполняются некоторые строки и графы. Например, такие как: номер документа, код структурного подразделения, код аналитического учета и так далее. Отсутствие полной информации в документе может привести к искажению информации и неправильному последующему отражению в бухгалтерском учете.

2) отсутствуют на некоторых первичных документах подписи руководителя и главного бухгалтера, а также не везде проставляются печати, подтверждающие достоверность предоставляемой информации. Операции, совершаемые на основании таких данных, могут быть признаны недействительными.

3) как было сказано ранее, на предприятии отсутствует график документооборота. Поэтому первичные документы поступают к бухгалтерам с опозданием, и поэтому они не могут вовремя обрабатывать данные и вносить их в программу. Это способствует тому, что происходит задержка по заработной плате, что отрицательно влияет на настроение работников.

4) учетная политика не обновляется каждый год. Поэтому она не отражает все изменения, которые были сделаны в законодательстве РФ.

5) отсутствует информационно-правовая система (например, «ГАРАНТ», «Консультант +» и т.д.).

Для устранения вышеназванных недостатков можно предложить следующее:

1) необходимо заполнять все графы и строки в первичных документах, если же некоторые реквизиты не заполняются, то соответственно на их месте делать прочерк.

2) нужно совершенствовать учетную политику, и следить за всеми изменениями, которые происходят в законодательстве РФ, отражая их в учетной политике.

3) необходимо рационально организовать бухгалтерский учет по заработной плате. Для этого необходимо изучать все изменения, происходящие в законодательстве, касающиеся заработной платы, применять методические рекомендации, равномерно распределять работу между сотрудниками администрации.

4) начать использовать какую-либо информационно-правовую систему. Законодательство РФ постоянно меняется и не всегда удается

уследить за этими изменениями, поэтому хорошо ориентироваться в новом законодательстве помогают информационно-правовые системы.

Как дельнейшее совершенствование можно предложить переход на международные стандарты финансовой отчётности.

Российский бухгалтерский учет регламентирует лишь порядок отражения затрат по заработной плате работников и взносов в социальные фонды, в то время как международные стандарты по бухгалтерскому учету отражают порядок учета всех видов вознаграждений работнику и компенсаций ему.

Согласно МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», вознаграждения работникам представляют собой все формы возмещения, предоставляемые предприятием работникам за оказанные ими услуги или расторжение трудового договора.

В соответствии с МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»:

1) если работник оказал какую-либо услугу за вознаграждение, которое подлежит выплате в будущем, то такое вознаграждение отражается как обязательство;

2) если работодатель использует экономическую выгоду в результате оказанной услуги работником, то такое вознаграждение отражается как расход.

Данный стандарт выделяет следующие вознаграждения:

- 1) Краткосрочные вознаграждения;
- 2) Вознаграждения по окончании трудовой деятельности;
- 3) Пенсионные выплаты;
- 4) Прочие долгосрочные вознаграждения работникам;
- 5) Выходные пособия.

Краткосрочные вознаграждения работникам представляют собой вознаграждения, которые не включают в себя выходные пособия, а выплата которых должна произойти работникам до истечения срока 12 месяцев

после окончания отчетного периода (год), в котором работник оказал услуги работодателю [16, с. 274].

Краткосрочные вознаграждения включают в себя следующие статьи, а именно: заработная плата, а также взносы на социальное обеспечение; ежегодный оплачиваемый отпуск, либо отпуск по болезни; участие в прибыли и премии; а также льготы в недежной форме (это может быть медицинское обслуживание, обеспечение жильем, либо автомобилем и т.д.).

Согласно пункту 9 МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» для того чтобы оценить обязательства по краткосрочным вознаграждениям работникам не требуется использование актуарных допущений (актуарные допущения представляют собой наилучшую расчетную оценку предприятием параметров, определяющих окончательные затраты на обеспечение вознаграждений по окончании трудовой пенсии), и у предприятия не может возникнуть актуарной прибыли и убытка (актуарная прибыль и убытки представляют собой изменения приведенной стоимости обязательства пенсионного плана с установленными выплатами), и такие обязательства используются на не дисконтированной основе, то есть по фактически начисленной сумме.

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности являются собой вознаграждения работникам, которые не включают в себя выходные пособия и краткосрочные вознаграждения работникам, и которые выплачиваются по окончании работником его трудовой деятельности [25, с. 275].

К вознаграждениям по окончании трудовой пенсии могут отнести пенсионные выплаты, такие как пенсии или единовременные выплаты при выходе на пенсию, а также к вознаграждениям по окончании трудовой деятельности относят прочие вознаграждения (например, страхование жизни или медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности).

Формализованные (неформализованные) соглашения, по которым работодатель выплачивает вознаграждения работнику (работникам) по

окончании их трудовой деятельности называются планами вознаграждений по окончании трудовой деятельности.

По окончании трудовой деятельности планы вознаграждений делятся на две группы:

- 1) пенсионные планы с установленными взносами;
- 2) пенсионные планы с установленными выплатами.

Пенсионными планами с установленными взносами признаются планы, в рамках которых работодатель должен уплачивать фиксированные взносы в отдельную организацию или фонд, при этом не имея никаких юридических обязательств по уплате дополнительных взносов, если активов этого фонда не будет достаточно для выплаты работникам вознаграждений по окончании их трудовой деятельности. Следовательно, при уплате фиксированных взносов актуарный риск, то есть риск того, что выплачиваемые вознаграждения по окончании трудовой деятельности окажутся меньше ожидаемых, и инвестиционный риск, то есть риск того, что инвестированные активы окажутся недостаточными для обеспечения выплачиваемых вознаграждений по окончании трудовой деятельности, лежат полностью на работнике.

Пенсионные планы с установленными выплатами представляют собой планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности на предприятии, которые отличаются от пенсионных планов с установленными взносами.

Также существуют пенсионные планы, которые совместно учреждены несколькими работодателями. Такие пенсионные планы как с установленными взносами, так и с установленными выплатами (кроме государственных пенсионных планов) объединяют активы, которые были внесены различными предприятиями, но которые не находятся под общим контролем, а также такие пенсионные планы используют эти активы для выплат вознаграждений работникам нескольких организаций, при условии,

что взносы и размер выплат определяются независимо от того, на каком предприятии занят тот или иной работник, получающий вознаграждения.

Существуют и государственные пенсионные планы. Такие пенсионные планы устанавливаются в законодательном порядке для охвата предприятий конкретной отрасли и действуют под руководством местного правительства или государственного, или другого органа, который специально создан для контроля за государственными пенсионными планами. Государственные пенсионные планы делятся также на пенсионные планы с установленными выплатами и на пенсионные планы с установленными взносами. В основном государственные планы финансируются распределительным методом. Распределительный метод гласит следующее: взносы устанавливаются на том уровне, который предполагается будет достаточным для выплаты пенсии в том же самом периоде, а будущие пенсии, которые заработаны в текущем периоде, должны выплачиваться за счет будущих взносов.

В соответствии с МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», суммы взносов с установленными взносами признаются в качестве обязательства, с одновременным начислением расхода или одновременном включением его в себестоимость производимой продукции. Такие выплаты оцениваются по дисконтированной стоимости будущих выплат, которые скорректированы на сумму не признаваемых актуарных прибыли или убытка и уменьшены на стоимость актива с установленными выплатами.

Согласно МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам», осуществляется оценка обязательства пенсионного плана с установленными выплатами по актуарной дисконтированной стоимости, которая рассчитывается либо на текущих, либо на прогнозируемых уровнях заработной платы.

Согласно МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», обязательство пенсионного плана с установленными взносами оценивается

на не дисконтированной основе, но в данном случае исключаются случаи, когда они не подлежат исполнению в течение 12 месяцев.

Прочие долгосрочные вознаграждения работникам представляют собой все остальные виды вознаграждений работникам, которые не включают в себя краткосрочные вознаграждения работникам, вознаграждения по окончании трудовой занятости и выходных пособий.

К долгосрочным вознаграждения работникам относят оплачиваемые отсутствия на работе (оплачиваемый отпуск за выслугу лет или творческий отпуск и т.д.), вознаграждения за выслугу лет, долгосрочные пособия по нетрудоспособности, участие в прибыли и премии, а также отсроченное вознаграждение и другие вознаграждения, подлежащие выплате в срок более 12 месяцев.

В МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам», такие вознаграждения оцениваются по дисконтированной стоимости за вычетом справедливой стоимости активов плана на отчетную дату.

Справедливая стоимость представляет собой цену, которая может быть, как получена при продаже актива, так и уплачена при передаче актива при проведении операции на добровольной основе на рынке на дату оценки в текущих ценах.

Дисконтированная стоимость рассчитывается методом прогнозируемой условной единицей, которая рассматривает каждый период службы работника как основу для начисления ему дополнительных вознаграждений.

Выходные пособия – это вознаграждения работникам, которые предполагается обменять при расторжении трудового договора в результате одного или двух событий, которые перечислены ниже:

- 1) решение расторгнуть трудовой договор до достижения работником пенсионного возраста;
- 2) решение работника принять предложение о вознаграждении, которое предоставляется в обмен на расторжение трудового договора.

Такие выплаты немедленно признаются в качестве обязательства или расхода, потому что они не обеспечат в будущем экономические выгоды организации. Если выплаты должны произойти в срок более 12 месяцев, то такие выплаты должны быть дисконтированы с применением ставки дисконта.

В отчетности также должна раскрываться следующая информация:

1) Согласно МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах», необходимо раскрывать информацию о вознаграждениях работникам ключевому управленческому персоналу [13];

2) Согласно МСФО (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» необходимо раскрывать информацию о сумме расходов на выплату вознаграждений [11];

3) Организация должна раскрывать информацию о расходах по пенсионным планам с установленными взносами;

4) Информацию, раскрывающую характеристику пенсионных планов с установленными выплатами и связанные с ними риски;

5) Раскрывают суммы с отсроченной выплатой вознаграждений и пенсионерам; условные вознаграждения, которые относятся на будущее увеличение зарплаты, и прочие вознаграждения.

Для того, чтобы перейти на международные стандарты ООО «Агрофирма Актаныш» придется пересчитывать все свои показатели в годовой бухгалтерской отчетности с начала своей деятельности. Это будет очень затратное мероприятие. И работники бухгалтерии не смогут быстро сориентироваться в новой системе, так как много лет работали по старой системе. Но тем не менее переход на международные стандарты будет способствовать тому, что если зарубежные фирмы изъявят желание инвестировать предприятие, что организации не придется в короткие сроки трансформировать свои показатели под международные стандарты, а бухгалтера будут более уверенно составлять отчет по международным стандартам. В международных стандартах не указано каким образом нужно

вести учет по начислению и распределению заработной платы в сельском хозяйстве. Поэтому можно предположить, что переход на международные стандарты финансовой отчетности ООО «Агрофирма Актаныш» на данный момент не будет успешным. Нами были разработаны рекомендации по внедрению международных стандартов финансовой отчетности (Приложение 4).

Чтобы улучшить организацию по учету оплаты труда нужно обеспечить более тесную взаимосвязь со всеми подразделениями организации, чтобы вся необходимая информация по заработной плате поступала вовремя в бухгалтерию [19, с. 137].

Именно для этого необходимо провести полную автоматизацию всех подразделений ООО «Агрофирма Актаныш». Поэтому в качестве совершенствованная можно предложить переход на новую версию программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8». Данная программа успешно может быть применена в службе управления персоналом и бухгалтерии организации, которые непосредственно заинтересованы в эффективной организации работы сотрудников. В данной программе поддерживаются процессы управления персоналом, кадровый учет, расчет заработной платы работникам, исчисление налогов и взносов.

В «1С: Зарплата и управление персоналом 8» можно также сформировать отчеты и справки, которые необходимо подавать в государственные органы и социальные фонды, также можно планировать расходы на заработную плату. В этой программе учтены все требования законодательства. В ней же можно допускать или отказывать в доступе к персональным данным, возможно регистрировать события, которые связаны с работой с персональными данными, а также увидеть информацию о пользователе, который совершил ту или иную операцию в программе [33].

Необходимо обеспечить действенный контроль над мерой труда и потребления [44, с. 239].

Для того чтобы решить данную задачу нужно совершенствовать нормирование труда на предприятии, а также улучшать организацию оплаты труда, обеспечивая последовательное соблюдение принципа оплаты труда работников в соответствии с количеством и качеством [24, с. 34].

Для совершенствования учета в данном направлении необходимо ликвидировать приписки в выработке рабочих.

В российском Плане счетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» не предусмотрено применение субсчетов [10].

Поэтому для удобства учета заработной платы в ООО «Агрофирма Актаныш» можно внести субсчета в План счетов организации.

На счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» содержится информация о расчетах с персоналом предприятия по оплате труда, сюда также входят и премии, пособия, доплаты и так далее [48, с. 146].

Поэтому к данному счету могут быть открыты следующие субсчета:

70.1 – «Начисленная заработная плата». На данном субсчете может отражаться информация о начисленной зарплате работников организации, а также других начислениях.

70.2 – «Заработная плата к выдаче». Здесь может отражаться информация о выдаче заработной платы через кассу организации.

70.3 – «Выдача заработной платы в натуральной форме». Здесь может отражаться информация о заработной плате, которая выдается в натуральной форме. 70.4 – «Выдача аванса по заработной плате». На данном субсчете может отражаться информация о выданных авансах по заработной плате.

Таблица 11 – Бухгалтерские проводки с использованием субсчетов к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Дебет	Кредит	Наименование операции
20	70.1	Начислена заработная плата работникам основного производства

70.2	50(51)	Выдана заработная плата работнику через кассу (перечислена на банковскую карту)
70.3	90	Выдача заработной платы в натуральной форме
70.4	50(51)	Выдан аванс работнику через кассу (путем перечисления на банковскую карту)

Учет по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», используя различные субсчета, дает возможность бухгалтеру ООО «Агрофирма Актаныш» предоставить руководителю более полную, оперативную и удобную для понимания информацию по всем видам оплат [31, с. 63].

При использовании данных счетов осуществляется дополнительная группировка данных аналитического учета. Это дает возможность получить более обобщенные сведения об объектах синтетического счета [43, с. 106].

Субсчет объединяет аналитические счета, которое затем объединяются одним синтетическим счетом.

Так как на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» учитывается обширная информация, то применение субсчетов на данном счете способствует конкретизации тех или иных учитываемых хозяйственных операций.

В качестве совершенствования, мы предлагаем, самостоятельно разработанную форму №415-АПК «Ведомость выдачи натуральной оплаты» (Приложение 5).

Данный документ удобен тем, что в нем можно увидеть какая продукция выдается работнику в счет заработной платы, а также её количество и единицу измерения, и, соответственно, увидеть сумму за предоставляемую организацией работнику продукцию. Также в данной форме можно увидеть корреспонденцию счетов.

При выдаче натуральной оплаты такая форма дает возможность бухгалтеру увидеть сколько и что списывается с продукции в счет заработной платы, а также видеть сколько было списано продукции на

каждого работника. То есть таким образом, можно контролировать счета учета продаж, счета по учету готовой продукции и счета по учету расчетов по заработной плате.

Данная форма дает возможность улучшить контроль за списанием продукции со склада. Благодаря разработанной форме №415-АПК «Ведомости выдачи натуральной оплаты» главный бухгалтер может выявлять факты недостач и хищения материально-производственных запасов, а также контролировать их расходование. То есть появляется дополнительная возможность контроля складского учета на предприятии, установить правильность списания материально-производственных запасов и увидеть направление их выбытия.

Форма №415-АПК «Ведомость выдачи натуральной оплаты» дает дополнительную возможность контроля за своевременностью отражения операций по списанию продукции в регистрах складского учета, а также контролировать действия материально-ответственных лиц.

В качестве совершенствования можно предложить разработанный, нами на основе Главной книги, регистр синтетического учета по заработной плате (Приложение 6). Благодаря данной форме есть возможность проследить в кредит каких счетов уходит сумма, списанная с счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», и таким образом увидеть итог по дебету счета 70, а также посчитать сальдо по данному счету.

Также нами было предложено внести столбец с фамилиями работников. Именно благодаря данной аналитике можно проследить различные удержания из заработной платы, а также увидеть была ли выдана заработная плата в денежной форме или в натуральной форме. Так как в Трудовом Кодексе Российской Федерации в статье 131 сказано, что доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы, в данной форме также можно проследить не превышает ли сумма данный лимит. Поэтому появляется дополнительная возможность контроля за

расчетами по заработной плате. Данная возможность способствует тому, что бухгалтер сможет видеть эту сумму и контролировать действия, чтобы ее не превысить. Благодаря этому при внешней проверке хозяйственной деятельности предприятия не будут выявлены нарушения, а, следовательно, не будут наложены штрафные санкции.

Таким образом, все вышеназванные мероприятия по совершенствованию учета по заработной плате в ООО «Агрофирма Актаныш» улучшат организацию по оплате труда на предприятии. Работа бухгалтеров будет более скоординирована, при использовании предлагаемого графика документооборота, работники будут более информированы при использовании информационно-правовой системы («ГАРАНТ», «Консультант +»), то есть бухгалтера будут всегда в курсе всех происходящих изменений в законодательстве Российской Федерации. Также при использовании новых субсчетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» бухгалтер сможет получить более обобщенные сведения об объектах синтетического счета. А при использовании новой формы №415-АПК «Ведомость выдачи натуральной оплаты» появляется возможность контроля над своевременностью отражения операций по списанию продукции в регистрах складского учета, а также контролировать действия материально-ответственных лиц. Разработанный регистр, на основании Главной книги по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», который дает возможность контроля над натуральной оплатой.

Все вышеназванные мероприятия по совершенствованию учета по заработной плате улучшат организацию по оплате труда на предприятии, облегчат деятельность бухгалтеров, ведущих данный участок.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Согласно цели, поставленной в данной выпускной квалификационной работе, были разработаны меры по совершенствованию участка бухгалтерского учета и контроля по оплате труда. Также были раскрыты такие понятия как сущность, форма и система оплаты труда, была проанализирована финансово-хозяйственная деятельность ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан, был рассмотрен синтетический и аналитический учет по оплате труда.

Заработная плата представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

В первой главе были рассмотрены понятие заработной платы, а также были представлены мнения различных авторов по определению заработной платы. Были рассмотрены форма и системы оплаты труда. В ходе исследования было выяснено, что в бухгалтерском учете существует три формы оплаты труда: повременная, сдельная и аккордная оплата труда. Что касается системы оплаты труда, то было выяснено, что существует тарифная и бестарифная системы оплаты труда.

В этой же главы было рассмотрено нормативно-правовое регулирование начисления и распределения заработной платы. Были рассмотрены различные законодательные акты, которые регламентируют бухгалтерский учет по заработной плате. Также были рассмотрены

международные стандарты финансовой отчетности, которые регулируют оплату труда и имеют рекомендательный характер на территории Российской Федерации, в частности было подробно рассмотрено МСФО 19 «Вознаграждения работникам».

Также в первой главе были рассмотрены факторы, влияющие на организацию оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях. На организацию оплаты труда влияют не только материальные, социально-культурные (пол, возраст, уровень жизни человека, квалификация, опыт работы, профессиональная подготовка), но и рыночные факторы. К рыночным факторам относят конкуренция на рынке труда, уровень соотношения спроса и предложения, уровень производительности труда и так далее.

Во второй главе данной работы была рассмотрена экономическая характеристика ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ. ООО «Агрофирма Актаныш» находится в селе Актаныш, которое расположено в центральной части Актанышского района, входящего в состав Нижнекамской пригородной природно-экономической зоны Республики Татарстан. Местоположение, природно-климатические условия организации относительно благоприятны для предпринимательской деятельности.

Проанализировав все таблицы, можно сделать вывод, что предприятие ООО «Агрофирма Актаныш» в полной мере оснащено трудовыми ресурсами. Эти данные находят отражение в показателях рентабельности и нормы прибыли предприятия. Специализация ООО «Агрфоирма Актаныш» молочно-скотоводческая. Уровень фондообеспеченности высокий, а уровень энергооснащенности колеблется по годам. Чем выше данные показатели, тем эффективнее производство. Данное предприятие является рентабельным, но имеет некоторые проблемы, которые необходимо устранить путем снижения издержек производства или материальных затрат.

Оценив финансовое состояние предприятия, можно сделать вывод, что исходя из анализа ликвидности баланса видно, что предприятие платёжеспособно. По состоянию на 2019 год коэффициент текущей ликвидности имеет значение выше нормы - 5,770. Коэффициент быстрой ликвидности на конец 2019 года тоже оказался ниже нормы (0,374). Это означает, что у ООО "Агрофирма Актаныш" недостаточно активов, которые можно в сжатые сроки перевести в денежные средства, чтобы погасить краткосрочную кредиторскую задолженность. Коэффициент, характеризующий способность организации погасить всю или часть краткосрочной задолженности за счет денежных средств и краткосрочных финансовых вложений, имеет значение (0,048) ниже допустимого предела (норма: от 0,2 до 0,5).

В ООО «Агрофирма Актаныш» Актанышского района Республики Татарстан ведется автоматизированный учет в программе «1С: Бухгалтерия». Первичные документы составляются вручную, весь учет ведется с использованием данной программы. При использовании программы «1С: Бухгалтерия» можно получить машинограммы, аналитические регистры, такие как карточка счета и анализ счета, и синтетические регистры – оборотно-сальдовая ведомость.

График документооборота на предприятии отсутствует, поэтому нами был предложен самостоятельно разработанный график документооборота.

Для эффективного руководства предприятием применяется экономический контроль. Такой контроль способствует быстро и эффективно решить необходимые задачи, которые возникают при производстве продукции. Также экономический контроль способен обеспечить сохранность имущества организации, а также денежных средств; он помогает экономить и рационально использовать все имеющиеся ресурсы на предприятии.

В третьей главе данной научной работы были предложены возможные пути совершенствования учета и контроля расчетов по заработной плате. В

качестве совершенствования нами были предложены следующие пути. Как возможный путь совершенствования мы предлагаем переход на международные стандарты финансовой отчетности. Плюсом данного перехода является то, что долгосрочные вознаграждения оцениваются по дисконтированной стоимости, то есть пересчитываются с учетом инфляции, в то время как в российском учете такая практика не предусмотрена. Также необходимо обеспечить более тесную взаимосвязь между подразделениями предприятия, чтобы вся необходимая информация по заработной плате поступала вовремя в бухгалтерию. Таким образом, необходимо провести полную автоматизацию всех подразделений на предприятии. В качестве совершенствования можно предложить переход на новую версию программы «1С: Зарплата и управление персоналом 8». В данной программе поддерживаются процессы управления персоналом, кадровый учет, расчет заработной платы работникам, исчисление налогов и взносов.

В российском Плане счетов по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» не предусмотрено применение субсчетов. Для удобства мы предлагаем ввести субсчета по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» в рабочий план счетов организации. Поэтому к данному счету могут быть открыты следующие субсчета:

- 70.1 – «Начисленная заработная плата»;
- 70.2 – «Заработная плата к выдаче»;
- 70.3 – «Выдача заработной платы в натуральной форме»;
- 70.4 – «Выдача аванса по заработной плате».

Различные субсчета, дает возможность бухгалтеру предоставить руководителю более полную, оперативную и удобную для понимания информацию по всем видам оплат.

В качестве совершенствования, мы предлагаем, самостоятельно разработанную форму №415-АПК «Ведомость выдачи натуральной оплаты». Данная форма дает возможность улучшить контроль над списанием продукции со склада, также главный бухгалтер может выявлять факты

недостач и хищения материально-производственных запасов, а также контролировать их расходование. А также разработанный регистр, на основании Главной книги по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», который дает возможность контроля над натуральной оплатой.

Таким образом, все вышеназванные мероприятия по совершенствованию учета по заработной плате в ООО «Агрофирма Актаныш» улучшат организацию по оплате труда на предприятии. Работа бухгалтеров будет более скоординирована, при использовании предлагаемого графика документооборота, работники будут более информированы при использовании информационно-правовой системы («ГАРАНТ», «Консультант +»), то есть бухгалтера будут всегда в курсе всех происходящих изменений в законодательстве Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) [Электронный ресурс]: от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
3. Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
4. Федеральный закон от 14.12.2015 N 376-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
5. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 01.12.2014) «Об аудиторской деятельности» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
6. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 N 696 «Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской

- деятельности» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
7. Постановление Правительства РФ от 18.07.1996 N 841 «О Перечне видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
 8. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» [Электронный ресурс]: Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790 // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
 9. Методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат труда и его оплаты в сельскохозяйственных организациях [Электронный ресурс]: утв. Минсельхозом РФ 22.10.2008. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
 10. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций агропромышленного комплекса [Электронный ресурс]: утвержденный приказом Министерством сельского хозяйства РФ, от 13.06.2001 №654. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
 11. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н. // Справочно-правовая система

- «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
- 12.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
- 13.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
- 14.Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным программам» [Электронный ресурс]: введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н. // Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный.
- 15.Абузярова Н.А. Заработная плата. Правовое регулирование / Н.А. Абузярова. – М.: РГ-Пресс, 2016. – 216с.
- 16.Алисенов А.С. Международные стандарты финансовой отчетности. Учебник и практикум / А.С. Алисенов, – М.: Юрайт, 2016. – 362 с.
- 17.Алпатова Н.Г. Аудит расчетов по оплате труда. Учебное пособие / Н.Г. Алпатова, Н.Ю. Шорникова. – М.: Юнити-Дана, 2011. – 87 с.
- 18.Асп Э. Факторы, определяющие заработную плату / Э. Асп // Журнал социологии и антропологии. – 1999. - №4. – С. 103.
- 19.Бабаев Ю.А. Теория бухгалтерского учета. Учебник / Ю.А. Бабаев, А.С. Петров. – М.: Проспект, 2015. – 240 с.

- 20.Бдайдиева Л. Ж. Бухгалтерский учет / Л.Ж. Бдайдиева. – М.: Юрайт, 2011. – 736 с.
- 21.Богаченко В.М. Бухгалтерский учет. Учебник / В.М. Богаченко, Н.А. Кириллова. – М.: Феникс, 2016. – 532 с.
- 22.Ведерникова Т.В., Матвеева К.А. Сущность заработной платы, ее состав и структура, форма и система / Т.В. Ведерникова, К.А. Матвеева // Студенческая наука – аграрному производству: материалы 73-ей студенческой (региональной) научной конференции. Том 2. – Казань: Издательство Казанского ГАУ, 2015. – С. 237-240.
- 23.Ведерникова Т.В., Матвеева К.А. Факторы, влияющие на организацию оплаты труда / Т.В. Ведерникова, К.А. Матвеева // Учетно-аналитические инструменты развития инновационной экономики: материалы VII Международной научно-практической конференции. Том 2. – Княгинино: НГИЭУ, 2016. – С. 10-12.
- 24.Вукович Г.Г. Рынок труда / Г.Г. Вукович, И.В. Гелета. – М.: Феникс, 2013. – 240 с.
- 25.Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и аудит / И.М. Дмитриева, – М.: Юрайт, 2015. – 307 с.
- 26.Елисеева Н.А. Аудит. Учебник и практикум / Н.А. Елисеева. – М.: Юрайт, 2016. – 386 с.
- 27.Ерофеева В.А. Аудит. Том 1. Теоретические основы аудита / В.А. Ерофеева, В.А. Пискунов, Т.А. Битюкова. – М.: Юрайт, 2016. – 323с.
- 28.Ерофеева В.А. Аудит. Том 2. Практический аудит / В.А. Ерофеева, В.А. Пискунов, Т.А. Битюкова. – М.: Юрайт, 2016. – 348с.
- 29.Исаева Т.А., Алалайкина Л.Н., Новикова Н.А. Проблемы исчисления налога на доходы физических лиц при автоматизации расчетов по оплате труда / Т.А. Исаева, Л.Н. Алалайкина, Н.А. Новикова // Аграрный научный журнал. – 2015. - №11. – С. 75-79.
- 30.Касьянова С.А. Аудит. Учебное пособие / С.А. Касьянов. – М.: Инфра-М, 2016. – 196 с.

31. Касьянова Г.П. 10000 и одна проводка / Г.П. Касьянова. – М.: Абак, 2016. – 102 с.
32. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации: Учебник для вузов. / А. Я. Кибанова. - М.: Инфра - М, 2011. – 712 с.
33. Кондак В.В. Анализ совершенствования расчетов с персоналом по оплате труда / В.В. Кондак // Аграрная наука в XXI веке: проблемы и перспективы. – 2014. – С. 367-371.
34. Коноплянник Т.М. Основы аудита / Т.М. Коноплянник, Н.А. Мухарева. – М.: КноРус, 2016. – 320 с.
35. Лебедева Е.М. Основы бухгалтерского учета. Учебник / Е.М. Лебедева. – М.: Академия, 2015. – 176 с.
36. Лисович Г.М. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве. Учебник / Г.М. Лисович. – М.: Инфра-М, 2013. – 318 с.
37. Маркс К. Капитал. Том I. Книга I: Процесс производства капитала / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 23. 2-е изд. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. – 900 с.
38. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2015. – 491 с.
39. Матвеева К.А., Ведерникова Т.В. Факторы, влияющие на организацию оплаты труда в аграрных предприятиях / К.А. Матвеева, Т.В. Ведерникова // Бизнес. Наука. Образование: проблемы, перспективы, стратегии: материалы российской науч.-практ. конф. с междунар. участием. Ч. 1 – Вологда: Вологодский институт бизнеса, 2015. – С.721-724.
40. Нечитайло А.И. Теория бухгалтерского учета. Учебник / А.И. Нечитайло. – М.: Проспект, 2011. – 272 с.
41. Новоселова С.А., Земцова Н.А. Расчеты с персоналом по оплате труда в системе QRACLEE-BISINESSSUITE / С.А. Новоселова, Н.А. Земцова // Экономическая наука в XXI веке: проблемы, перспективы, информационное обеспечение. – 2015. – С. 44-50.

- 42.Полковский А.Л. Теория бухгалтерского учета. Учебник / А.Л. Полковский. – М.: Дашков и К, 2015. – 272 с.
- 43.Рогуленко Т.М. Теория бухгалтерского учета / Т.М. Рогуленко. – М.: КноРус, 2016. – 176 с.
- 44.Рофе А.И. Экономика труда. Учебник / А.И. Рофе. – М.: КноРус, 2015. – 376 с.
- 45.Савин А.А. Аудит. Практикум. Учебное пособие / А.А. Савин, И.А. Савин. – М.: Юрайт, 2013. – 464 с.
- 46.Сайгидмагомедов А. М. Бухгалтерский финансовый учет в сельском хозяйстве. Учебное пособие / А.М. Сайгидмагомедов. – М.: Форум, 2013. – 768 с.
- 47.Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет. Учебник / Н.Г. Сапожникова. – М.: КноРус, 2016. – 450 с.
- 48.Фельдман И.М. Бухгалтерский учет. Учебник / И.М. Фельдман. – М.: Юрайт, 2014. – 288 с.
- 49.Финогеева Н.В. Заработная плата. Начисление, выплаты, налогообложение. Практическое руководство / Н.В. Финогеева. – М.: Омега-Л, 2015. – 256 с.
- 50.Харченко О.Н. Аудит. Практикум. Учебное пособие / О.Н. Харченко. – М.: КноРус, 2013. – 248 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

План - график документооборота ООО «Агрофирма актаныш» Актанышского района РТ

№	Название документа	Количество экземпляров	Кто составляет	Кто подписывает	Срок исполнения	Кому предоставляется	Срок исполнения	Использование	
								Должность	Целевое назначение
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Накладная внутрихозяйственного назначения	2	Кладовщик	Заведующий складом	В соответствии с фактической выдачей	Бухгалтеру материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
2	Табель учёта использования рабочего времени	1	Бригадир, заведующий фермой	Руководитель	Ежедневно	Бухгалтеру по оплате труда	Первый день половины месяца, следующей за отчетной	Бухгалтер по оплате труда	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
3	Расчёт начисления заработной платы работникам животноводства	1	Бухгалтер по оплате труда	Бухгалтер, зоотехник, бригадир	Ежемесячно: для первой половины месяца - до 5 числа месяца, следующего за отчетным; для второй половины месяца - до 20 числа текущего месяца	Бухгалтеру по оплате труда	По мере представления	Бухгалтер по оплате труда	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
4	Платёжная ведомость	1	Бухгалтер по оплате труда	Руководитель и главный бухгалтер	Ежемесячно: для первой половины месяца - до 7 числа месяца, следующего за отчетным; для второй половины месяца - до 23	Кассиру	По мере представления	Кассир	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия

					числа текущего месяца				
5	Путевой лист трактора	1	Бухгалтер материального стола	Механик	Ежедневно	Бухгалтеру материального стола	Ежедневно	Бухгалтер материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
6	Путевой лист грузового автомобиля	1	Бухгалтер материального стола	Водитель	Ежедневно	Бухгалтеру материального стола	Ежедневно	Бухгалтер материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
7	Журнал учёта надоя молока	1	Заведующий фермой, бригадир, мастер машинного доения, старшая доярка	Заведующий фермой, бригадир, мастер машинного доения, старшая доярка	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер Материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
8	Ведомость учёта движения молока	2	Заведующий фермой	Заведующий фермой	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер Материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
9	Ведомость учёта расхода кормов	2	Бухгалтер материального стола, зоотехник	Зоотехник, заведующий фермой	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер Материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
10	Ведомость взвешивания животных	1	Зоотехник, заведующий фермой, бригадир	Зоотехник, бригадир	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер Материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
11	Отчетом о движении скота и птицы на ферме	1	Зоотехник, заведующий фермой, бригадир	Зоотехник, бригадир	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Ежемесячно	Бухгалтер материального стола	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
12	Авансовый отчет	1	Бухгалтер	Подотчетное лицо	В течение 10 дней с момента получения денежных средств на хоз.расходы, или	Бухгалтеру	Ежедневно	Бухгалтер	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия

					3 дней с момента возвращения из командировки				
13	Приходный кассовый ордер	1	Кассир	Кассир	По мере поступления денежных средств в каассу	Главному бухгалтеру	Ежедневно	Кассир	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
14	Кассовая книга	1	Кассир	Кассир	По мере выписки приходного или расходного кассового документа	Главному бухгалтеру	Ежедневно	Кассир	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
15	Инвентаризационн ая опись основных средств	2	Инвентаризаци онная комиссия	Инвентаризаци онная комиссия	По мере проведения инвентаризации	Главному бухгалтеру	По мере проведения инвентаризац ии	Главный бухгалтеру	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
16	Акт инвентаризации наличных денежных средств	2	Инвентаризаци онная комиссия	Инвентаризаци онная комиссия	По мере проведения инвентаризации	Главному бухгалтеру	По мере проведения инвентаризац ии	Главный бухгалтеру	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
17	Накладные, счета- фактуры, акты выполненных работ третьих лиц	1	-	Главный бухгалтер, руководитель	По мере произведения операций	Главный бухгалтер	По мере произведения операций	Главный бухгалтер	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
18	Инвентаризационн ая опись товарно- материальных ценностей	2	Инвентаризаци онная комиссия	Инвентаризаци онная комиссия	По мере проведения инвентаризации	Главному бухгалтеру	По мере проведения инвентаризац ии	Главный бухгалтеру	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия
19	Платежное поручение	1	Бухгалтер	Бухгалтер	По мере распоряжения об оплате с расчетного счета	Главному бухгалтеру	По мере распоряжения об оплате с расчетного счета	Главный бухгалтеру	Заносится в программу 1С: Бухгалтерия

Тест системы бухгалтерского учета ООО «Агрофирма Актаныш»

Актанышского района РТ

№	Наименование	Да	Нет
1	Имеется ли на предприятии приказ об учетной политике?	+	
2	Предусмотрены ли курсы по повышению квалификации рабочих, и сотрудников?		+
3	У всех ли работников имеется специальное образование?		+
4	Имеется ли система поощрения инициативных и добросовестных сотрудников?		+
5	Имеется ли система взыскания с сотрудников за прогулы?	+	
6	Хранятся ли регистры и отчетность бухгалтерского учета, в более 5-ти лет?	+	
7	Хранятся ли первичные учетные документы, в течение более 5 лет?	+	
8	Используется ли программные продукты 1С для ведения бухгалтерского учета?	+	
9	Используется правовая система ГАРАНТ, Консультант-Плюс или другие правовые системы?		+
10	Происходит ли сверка записей аналитического и синтетического учёта?	+	
11	Используется в работе специальная литература («Главбух», «Заработная плата» и т.п.)?		+
12	Проверяется ли соответствие данные отчётных форм с данными Главной книги?	+	
13	У всех ли руководящих лиц имеется высшее специальное образование?	+	
14	Возможен ли несанкционированный доступ к бухгалтерской документации, компьютерным системам и прикладным программам?		+
15	Ведётся регистрация платёжных ведомостей в журнале?	+	
16	Вовремя ли выдается заработная плата?		+
17	Находиться, ли компьютеры, с закрытой информацией в сети Интернет?	+	
18	Используется Интернет при сдаче отчётности?	+	
19	На предприятии используются только унифицированные бланки бухгалтерского учета?	+	
20	Производится депонирование заработной платы?		+

Тест системы внутреннего контроля ООО «Агрофирма Актаныш»
Актанышского района РТ

№	Наименование	Да	Нет
1	Происходит ли проверка списочного состава работников?		+
2	Рассчитывается ли среднесписочная численность работников?	+	
3	Проверяет ли главный бухгалтер свод начислений и удержаний из зарплаты?	+	
4	Используются ли только унифицированные формы при учете зарплаты?	+	
5	Утверждено ли штатное расписание?	+	
6	Соответствует ли заработная плата штатному расписанию?	+	
7	Есть ли список уволенных работников в бухгалтерии?	+	
8	Сведения из личных дел работников и ведомости на выплату зарплаты сопоставляются ли?	+	
9	Составляют ли лица, которые не занимаются начислением заработной платы, ведомости на выплату зарплаты?		+
10	Происходит ли проверка правильности заполнения и оформления первичных документов по заработной плате?		+
11	Нумеруются расчётно-платёжные ведомости?	+	
12	Присутствуют ли арифметические ошибки в первичных документах и расчетных ведомостях?	+	
13	Обоснованы ли удержания, производимые из заработной платы работников предприятия?	+	
14	Ведомости подписывают лица, которые их составляют?	+	
15	Сопоставляются начисления оплаты труда с данными отчётов по социальному страхованию и обеспечению?	+	
16	Обосновано ли производство начислений премий, вознаграждений, отпускных?	+	
17	Подтверждено ли наличием необходимой документации производимых премий, отпусков и других вознаграждений?	+	
18	Корреспонденция счетов по расчёту заработной платы соответствует требованиям законодательства?	+	
19	Соблюдается срок хранения личных карточек сотрудников?	+	
20	Проверяются периодически начисления заработной платы внутренними контролем?		+

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ
ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ
ПРЕДПРИИТИИ

1. Создать условия перехода сельскохозяйственного предприятия на МСФО,
2. Изменения не должны оказывать влияние на налоговый учет, в связи с этим необходимо разработать систему компьютеризированных трансформационных проводок для целей налогового учета;
3. Иметь возможность представлять обязательные статистические данные согласно МСФО;
4. Следует отслеживать различные изменения в законодательстве Российской Федерации в отношении применения международных стандартов финансовой отчетности (то есть применять информационно-правовые базы, такие как «ГАРАНТ», «Консультант+» и др.);
5. Четко определить отчетную дату и дату перехода на МСФО;
6. Сформировать и утвердить учетную политику в соответствии с МСФО;
7. Сформировать вступительное сальдо;
8. Следует скорректировать данные с учетом МСФО;
9. Сформировать рабочий план в соответствии с МСФО. Рабочий план счетов должен быть модифицирован, то есть сельскохозяйственные предприятия должны эффективно его использовать в условиях применения МСФО;
10. Следует пересчитать все показатели отчетности на три года при первом применении организацией МСФО.

**ВЕДОМОСТЬ № _____
выдачи натуральной оплаты**

Организация _____
Структурное подразделение _____
Отправитель _____

Форма по ОКУД _____
Дата составления _____
по ОКПО _____

Коды

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Получено			Корреспонденция счетов		Подпись
			Наименование продукции	Количество	Единица измерения продукции	Сумма	Дебет	

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Получено				Корреспонденция счетов		Подпись
			Наименование продукции	Количество	Единица измерения продукции	Сумма	Дебет	Кредит	
Всего									

Ведомость составил _____
подпись

_____ расшифровка подписи

Главный бухгалтер _____
подпись

_____ расшифровка подписи

Утверждаю: _____
подпись

_____ расшифровка подписи

« ____ » _____ 20__ г.

ИНСТРУКЦИЯ
по охране и безопасности труда для ООО «Агрофирма Актаныш
Актанышского района РТ

Настоящая инструкция разработана в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами в области охраны труда и может быть дополнена иными дополнительными требованиями применительно к конкретной должности или виду выполняемой работы с учетом специфики трудовой деятельности в конкретной организации и используемых оборудования, инструментов и материалов. Проверку и пересмотр инструкций по охране труда для работников организует работодатель. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет.

1. Общие требования безопасности.

1.1. К самостоятельной работе в качестве бухгалтера допускаются лица, имеющие соответствующее образование и подготовку по специальности, обладающие теоретическими знаниями и профессиональными навыками в соответствии с требованиями действующих нормативно-правовых актов, не имеющие противопоказаний к работе по данной профессии (специальности) по состоянию здоровья, прошедшие в установленном порядке предварительный (при поступлении на работу) и периодический (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры, прошедшие обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, при необходимости стажировку на рабочем месте. Проведение всех видов инструктажей должно регистрироваться в Журнале инструктажей с обязательными подписями получившего и проводившего инструктаж. Повторные инструктажи по охране труда должны проводиться не реже одного раза в год.

1.2. Бухгалтер обязан соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленные режимы труда и отдыха; режим труда и отдыха инструктора-методиста определяется графиком его работы.

1.3. При осуществлении производственных действий в должности бухгалтера возможно воздействие на работающего следующих опасных и вредных факторов:

- нарушение остроты зрения при недостаточной освещённости рабочего места, а также зрительное утомление при длительной работе с документами и (или) с ПЭВМ;

- поражение электрическим током при прикосновении к токоведущим частям с нарушенной изоляцией или заземлением (при включении или выключении электроприборов и (или) освещения в помещениях;

- снижение иммунитета организма работающего от чрезмерно продолжительного (суммарно – свыше 4 ч. в сутки) воздействия электромагнитного излучения при работе на ПЭВМ (персональной электронно-вычислительной машине);

- снижение работоспособности и ухудшение общего самочувствия ввиду переутомления в связи с чрезмерными для данного индивида фактической продолжительностью рабочего времени и (или) интенсивностью протекания производственных действий;

- получение травм вследствие неосторожного обращения с канцелярскими принадлежностями либо ввиду использования их не по прямому назначению;

- получение физических и (или) психических травм в связи с незаконными действиями работников, учащихся (воспитанников), родителей (лиц, их заменяющих), иных лиц, вошедших в прямой контакт с экономистом для решения тех или иных вопросов производственного характера.

1.4. Лица, допустившие невыполнение или нарушение настоящей Инструкции, привлекаются к дисциплинарной ответственности и, при необходимости, подвергаются внеочередной проверке знаний норм и правил охраны труда.

2. Требования охраны труда перед началом работы.

- 2.1. Проверить исправность электроосвещения в кабинете.
- 2.2. Проверить работоспособность ПЭВМ, иных электроприборов, а также средств связи, находящихся в кабинете.
- 2.2. Проветрить помещение кабинета.
- 2.3. Проверить безопасность рабочего места на предмет стабильного положения и исправности мебели, стабильного положения находящихся в сгруппированном положении документов, а также проверить наличие в достаточном количестве и исправность канцелярских принадлежностей.
- 2.4. Уточнить план работы на день и, по возможности, распределить намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи ориентировочно через 4-4,5 ч. слуха, памяти, внимания - вследствие ром для решения тех или иных вопросов производственного характера.
3. Требования охраны труда во время работы.
 - 3.1. Соблюдать правила личной гигиены.
 - 3.2. Исключить пользование неисправным электроосвещением, неработоспособными ПЭВМ, иными электроприборами, а также средствами связи, находящимися в кабинете.
 - 3.3. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте, не загромождать его бумагами, книгами и т.п.
 - 3.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.
 - 3.5. Действуя в соответствии с планом работы на день, стараться распределять намеченное к исполнению равномерно по времени, с включением 15 мин. отдыха (либо кратковременной смены вида деятельности) через каждые 45 мин. однотипных производственных действий, а также с отведением времени в объёме не менее 30 мин. для приёма пищи.
4. Требования охраны труда в аварийных ситуациях.

4.1. При возникновении в рабочей зоне опасных условий труда (появление запаха гари и дыма, повышенное тепловыделение от оборудования, повышенный уровень шума при его работе, неисправность заземления, загорание материалов и оборудования, прекращение подачи электроэнергии, появление запаха газа и т.п.) немедленно прекратить работу, выключить оборудование, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, при необходимости вызвать представителей аварийной и (или) технической служб.

4.2. При пожаре, задымлении или загазованности помещения (появлении запаха газа) необходимо немедленно организовать эвакуацию людей из помещения в соответствии с утвержденным планом эвакуации.

4.3. При обнаружении загазованности помещения (запах газа) следует немедленно приостановить работу, выключить электроприборы и электроинструменты, открыть окно или форточку, покинуть помещение, сообщить о происшедшем непосредственному или вышестоящему руководству, вызвать аварийную службу газового хозяйства.

4.4. В случае возгорания или пожара немедленно вызвать пожарную команду, проинформировать своего непосредственного или вышестоящего руководителя и приступить к ликвидации очага пожара имеющимися техническими средствами.

Физическая культура на производстве

Физическая культура на производстве – важный фактор повышения производительности труда.

Создание предпосылок к высокопроизводительному труду специальностей, предупреждение профессиональных заболеваний и травматизма на производстве способствует использованию физической культуры для активной работы, отдыха и восстановления работоспособности в рабочее и свободное время.

В режиме труда и отдыха сотрудников аппарата бухгалтерии учтены такие факторы, как время официально разрешенных пауз во время работы. В качестве обязательной к применению меры в работе бухгалтера имеются две 10-минутные физкультурные паузы в течение рабочего дня. Помимо этого согласно Гигиеническим требованиям к ПЭВМ и организации работы с ними (утверждены постановлением Минздрава России от 3 июня 2003 г. № 118) У людей, работающих за компьютером, должны быть законные перерывы общей длительностью до 90 мин в день в счет рабочего времени.

Культура делового общения на предприятии

В целях повышения деловой репутации предприятия «Агрофирма Актаныш» Актанышского района РТ и его сотрудников и формирования благоприятного климата в коллективе разработаны и используются следующие локальные нормативные документы:

- Кодекс деловой этики;
- Кодекс делового общения;
- Стратегия развитие предприятия;
- Ценности предприятия;
- Корпоративная социальная ответственность.

Настоящим я, Таббасова Камилля Ливазовна
студент очного обучения Института экономики Казанского государственного
аграрного университета
зачетная книжка № 9316130
направление подготовки 58.03.01 Экономика
направленность (профиль) Бухгалтерский учет и аудит
подтверждаю, что настоящая выпускная квалификационная работа на тему Бухгалтерский учет, контроль и анализ труда и его оплаты в малом-
ном скотоводстве на примере ООО "Аграрий Актаныш" Актанышского
выполненная по материалам ООО "Аграрий Актаныш" Актанышского района РТ
на 79 страницах и приложений на 16 страницах, является моим
самостоятельным исследованием, в котором:

- оформлены соответствующим образом ссылки на все использованные
информационные ресурсы и их правообладателей;

- отсутствуют компиляция, неоформленные заимствования, не
принадлежащие мне лично из необозначенных в работе источников, включая
глобальную компьютерную информационную сеть ИНТЕРНЕТ.

Я предупрежден о правилах требования оформления выпускных
квалификационных работ и об ответственности за нарушение Закона
Российской Федерации «О защите авторских прав в Российской Федерации»

Отпечатано в 1 экземплярах.

Библиография 50 наименований.

Один экземпляр сдан на кафедру

«19» мая 2020 г

(подпись)

Таббасова КА
(Ф.И.О.)